

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Львівський національний університет імені Івана Франка

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЖУКОВА Анна Робертівна

УДК 378.6.012:[37.011.2.011.3-052:316.46]](477)(043)

ДИСЕРТАЦІЯ
ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТРАНСПОРТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Спеціальність: 011 Освітні, педагогічні науки

Галузь знань: 01 Освіта/Педагогіка

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ **ЖУКОВА А. Р.**

Науковий керівник: **СУЛИМ Володимир Трохимович**,
професор кафедри міжкультурної комунікації та перекладу Львівського
національного університету імені Івана Франка, кандидат філологічних наук

Львів – 2024

АНОТАЦІЯ

Жукова А. Р. Формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки (01 Освіта/Педагогіка). – Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів, 2024.

В умовах намагання України інтегруватися до європейського простору набувають актуальності питання підготовки студентської молоді, яка б відповідала загальноприйнятим європейським стандартам. А тому, виникає необхідність вивчення та аналізу європейського досвіду щодо формування у студентів лідерських якостей та компетентностей. Адже, відповідно до сучасних вимог, які висуваються до підготовки студентів у країнах Європи, необхідно забезпечити не лише опанування студентами професійними знаннями та вміннями, а й розвинути в них лідерські якості й сформувати лідерські компетентності, які в майбутньому допоможуть їм бути конкурентоспроможними, цілеспрямованими, дозволять побудувати успішну кар'єру та працювати на благо своєї держави. Лідерство передбачає спрямованість до бажаного майбутнього, втілення власного бачення, стратегічне мислення та готовність до змін. У сучасному діловому світі, де конкуренція жорстка і умови постійно змінюються, лідерство набуло особливого значення. Майбутні фахівці повинні вміти витримати тиск великих змін та зберегти свою конкурентоспроможність в нових умовах.

Заклади фахової передвищої освіти є тією ланкою, де має активно відбуватися процес підготовки майбутніх фахівців-лідерів та формування у них лідерських якостей. Зважаючи на те, що професійне зростання та становлення у багатьох аспектах пов'язане з наявністю лідерських якостей та здібностей, під час навчання у закладах фахової передвищої освіти та

зкладах вищої освіти майбутнім фахівцям необхідно прищеплювати прагнення до постійного самовдосконалення, формувати бажання досягти оптимального результату і професійного успіху, а також забезпечувати умови, які сприятимуть розкриттю у студентів лідерського потенціалу та формуванню у них лідерських компетентностей. Згідно із державною програмою розвитку закладів фахової передвищої освіти, у цих освітніх закладах майбутні фахівці мають набути здатності ефективно реагувати на світову тенденцію переходу від індустріальної моделі розвитку до інформаційної, яка спричинює зміни змісту, мети, завдань та функцій діяльності сучасного фахівця. А це, своєю чергою, вимагає належної підготовки фахівця-професіонала, який, окрім фахової підготовки, має володіти розвиненими лідерськими якостями. З огляду на це, ми переконані, що проблема формування лідерських якостей у студентів закладів фахової передвищої освіти є актуальною для детального розгляду та дослідження.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що *вперше* розроблено модель формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців у сфері транспортних технологій, що інтегрує основні характеристики процесу, зокрема: цілі, завдання, підходи, зміст, форми, методи, засоби, результат, спрямовані на підвищення рівня сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортної галузі. Модель формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій спроектовано на процес підготовки цих фахівців, покликаний донести до здобувачів освіти суть лідерства, його роль та значення у сучасному світі, особливо у професійній сфері, пояснити сутність фундаментальних трансформацій, що переживають сучасні організації та їх лідери, обґрунтувати головні причини невдач сучасних лідерів у світлі нової цивілізаційної парадигми та ін.

Встановлено організаційно-змістові особливості формування лідерських компетентностей саме майбутніх фахівців транспортних

технологій, здійснено аналіз галузевого стандарту, охарактеризовано факультатив, спецкурс та тренінг як способи формування лідерських компетентностей.

У роботі удосконалено критеріальне оцінювання рівня сформованості лідерських компетентностей, запропоновано комплексний аналіз мотиваційного потенціалу, когнітивно-операційних здібностей та індивідуально-характерологічних чинників.

Уточнено сутність і структуру лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій.

Практичне значення дослідження полягає в удосконаленні методів та засобів розвитку лідерства майбутніх фахівців, які можуть використовуватися закладами фахової передвищої освіти при розвитку лідерських компетентностей студентів. Ключовим педагогічним методом перевірки ефективності розробленої моделі лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій виступав педагогічний експеримент, що проводився у 2020-2023 навчальних роках у Львівському коледжі транспортної інфраструктури Національного університету «Львівська політехніка». У рамках експерименту запропоновано факультативний спецкурс «Школа лідерства», розроблений з урахуванням ефективних підходів із застосуванням інтерактивних методів навчання. Розроблений та впроваджений в освітній процес комплекс інноваційних вправ і завдань, використаних у факультативному спецкурсі «Школа лідерства» для студентів спеціальності «275 Транспортні технології (за видами)».

Запропоновані в дисертації рекомендації можуть слугувати основою для укладання навчально-методичного забезпечення навчальних дисциплін, розробки програм навчання та підвищення кваліфікації, спрямованих на ефективне формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій.

Упроваджений факультативний курс «Школа лідерства» націлений на забезпечення студентів знаннями та практичними навичками, необхідними для ефективного лідерства. Він поєднує теоретичний виклад матеріалу з вправами, що дозволяє студентам глибше усвідомити свій лідерський потенціал і сприяє розвитку критичного мислення, самоаналізу та комунікативних навичок. *У ході експериментального дослідження доведено, що* впровадження факультативного курсу «Школа лідерства» сприяє підвищенню рівня сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців, що підтверджується статистично значущою різницею між даними вибірок експериментальної та контрольної груп. *Установлено, що* надзвичайно важливо створювати спеціальні ситуації, в яких студенти матимуть змогу реалізувати свій лідерський потенціал, а також розвивати свої лідерські якості та здібності. Студенти, які проходять цей курс, отримують можливість розвивати свої лідерські компетентності через різноманітні активності, наприклад, мотиваційні тести, есе, інтерактивні завдання та дискусії. Використання цього курсу в освітньому процесі дає можливість студентам краще орієнтуватися в світі сучасних транспортних технологій, де лідерські якості є вирішальними для успішної кар'єри. Завдяки курсу, студенти набувають компетентностей, які допомагають їм бути більш конкурентоспроможними на ринку праці, підвищуючи їх шанси на успіх у своїй професійній діяльності. Результати проведеного дослідження переконливо засвідчують, що бути фахівцем XXI століття означає володіти необхідним арсеналом професійних умінь, інноваційних навичок та лідерських компетентностей.

Робота містить комплекс кількісних та якісних методів наукового дослідження, спрямованих на всебічне вивчення проблем формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій. У межах дослідження проведено опитування шляхом анкетування, результати якого аналізовані з використанням статистичних методів,

включаючи критерій Фішера для оцінки сформованості лідерських компетентностей. Також застосовано графічні методи для наочної інтерпретації та порівняння результатів експериментального дослідження у вигляді графіків та таблиць.

Крім цього, у роботі використані загальнонаукові методи пізнання, зокрема теоретичні: міждисциплінарний синтез і системний аналіз наукової літератури з лідерства, педагогіки та психології для визначення базових концепцій та теоретичного обґрунтування досліджуваної проблеми. Абстрагування та конкретизація використовувались для визначення ключових елементів процесу формування лідерських якостей, а методи проектування застосовувались для розробки організаційно-педагогічних умов навчання.

Ключові слова: *компетентності лідерські/професійні, навички, уміння, здатності, лідерські якості, лідерство, зміст/методи навчання, викладач-коуч, майбутні фахівці, когнітивні процеси, критичне мислення, освітні потреби, інтереси студентів, майбутні працівники транспортних технологій.*

ABSTRACT

Zhukova A. R. Formation of leadership competencies in future transport technology specialists. – Qualifying scientific work on manuscript rights.

Dissertation for obtaining the Doctor of Philosophy degree in specialty 011 Educational, pedagogical sciences (01 Education/Pedagogy).– Ivan Franko National University of Lviv, Lviv, 2024.

In the context of Ukraine's efforts to integrate into the European space, the issue of preparing students in accordance with widely accepted European standards becomes relevant. Therefore, it is necessary to study and analyse the European experience in the development of leadership qualities and competences of students. According to the modern requirements of student education in European countries, it is necessary to ensure not only the acquisition of professional knowledge and skills by students, but also the development of their leadership qualities and formation of leadership competences, which will help them to be competitive and purposeful, and enable them to build successful careers and work for the benefit of their country.

The process of educating future leaders and developing their leadership skills should be actively pursued in higher education institutions. Given that professional growth and development in many aspects is linked to the presence of leadership qualities and skills, future professionals should be instilled with the desire for continuous self-improvement, the desire to achieve optimal results and professional success, and conditions should be created that will help students to unleash their leadership potential and develop their leadership skills while studying at higher education institutions. According to the State Programme for the Development of Vocational Higher Education Institutions, these educational institutions should enable future professionals to effectively respond to the global trend of transition from an industrial development model to an information model.

This leads to changes in the content, purpose, tasks and functions of a modern professional. And this, in turn, requires the proper training of a professional who, in addition to professional training, must have developed leadership skills. Considering the above, we are convinced that the problem of developing leadership qualities in students of professional higher education is relevant to study and research.

The scientific novelty of the study is the development of the model of formation of leadership skills of future specialists in the field of transport technologies, which integrates the main features of the process, in particular: goals, objectives, components, forms, methods, means, approaches aimed at improving the level of leadership skills of future specialists in the field of transport technologies. The main task of the model of formation of leadership skills of future specialists of transport engineering is to convey to students the essence of leadership, its role and importance in the modern world, especially in the professional sphere, to explain the essence of fundamental changes undergone by modern organisations and their leaders, to justify the main reasons of failure of modern leaders in the light of the new civilisational paradigm, etc. This thesis investigates organisational and content-related features and content of management skills development of future traffic engineers, analyses industry practise, and describes optional, special courses and training methods of management skills development.

The work improves the criterion-based assessment of the level of mastery of leadership competencies, offers a comprehensive analysis of motivational potential, cognitive and operational abilities, and individual and characterological factors. The study is a clarification of the nature and structure of the leadership competencies of future transport technology specialists.

This study has **practical implications** for universities as they develop leadership skills for future professionals. The key pedagogical method for testing the effectiveness of the developed model of leadership skills of future transport

technology specialists was a pedagogical experiment conducted in 2020-2023 at the Lviv College of Transport Infrastructure of the Lviv National Polytechnic University. As part of the experiment, using innovative pedagogical approaches and interactive teaching methods, a special optional course "School of Leadership" was offered.

The recommendations proposed in the dissertation can serve as a basis for the development of education and training programmes aimed at the effective formation of leadership competencies in future transport technology specialists.

A set of innovative exercises and tasks used in the optional special course "School of Leadership" for students of specialisation "275 Transport Technologies (by type)" was developed and implemented in the educational process, developing a set of necessary skills and abilities, acquiring knowledge that contributes to the development of leadership competencies important for the formation of a fully developed leader in the modern professional environment. It aims to provide you with knowledge and practical skills for effective leadership. It combines theoretical learning with active exercises, enabling students to gain a deeper understanding of their leadership potential and promoting the development of critical thinking, self-analysis and communication skills. These skills are key to leading and succeeding in many different contexts. The experimental study proved that the implementation of the optional course "School of Leadership" contributes to the improvement of the level of leadership competences of future professionals, which is confirmed by a statistically significant difference between the data of the experimental and control groups. It has been found that it is extremely important to create special situations in which the students are able to realise their leadership potential and to develop their leadership skills and abilities. Through a variety of activities, including motivational tests, essays, interactive tasks and discussions, students on this course are given the opportunity to develop their leadership skills. The use of this course in the educational process enables students to better navigate the world of modern transport technologies, where leadership skills are

crucial for a successful career. The course will provide students with skills that will help them to be more competitive in the job market and will increase their chances of career success. The results of the study clearly show that becoming a 21st Century professional means being equipped with the necessary arsenal of professional, innovative and leading skills.

The thesis **contains** a set of quantitative and qualitative research methods aimed at comprehensively studying leadership development in future transport professionals. As part of the study, a questionnaire survey was conducted, the results of which were analysed using statistical methods, including Fisher's criterion for assessing the formation of leadership competencies. Graphical methods were also used to visually interpret and compare the results of the experimental study. The results were presented in the form of graphs and tables.

In addition, general scientific cognition methods, particularly theoretical approaches such as interdisciplinary synthesis and systematic analysis of leadership, pedagogy and psychology literature, were used to define the basic concepts and theoretical underpinnings of the problem. The key elements of leadership development have been identified through abstraction and specification, and the organisational and educational conditions for learning have been developed through design methodologies.

Keywords: *general/professional competences, skills/abilities, abilities, leadership qualities, content/methods of teaching, teacher-coach, leadership, future specialists, cognitive processes, critical thinking, learning needs, student interests, future transport technology workers.*

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

I. Статті, в яких опубліковано основні наукові результати

- 1) Жукова А. Компетенції. Лідерська компетенція. Наукові інновації та передові технології. Серія : Державне управління; Серія : Право; Серія : Економіка; Серія : Психологія; Серія : Педагогіка. – 2021. – № 1. – С. 172–180.
DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2021-1\(1\)-172-180](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2021-1(1)-172-180)
- 2) Жукова А.Р. Теоретико-методологічні аспекти формування лідерської компетенції у студентів// «Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)»:журнал. 2021. № 5(5) 2021. С. 902
DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-5\(5\)-310-322](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-5(5)-310-322).
- 3) Zhukova A. R. Leadership in the student collective : [Electronic document] University Library at a New Stage of Social Communications Development : Conference Proceedings : UniLibNSD-2021Changing Roles : From Information Providers to Educators : [Scopus]. – 2021. – No.VI. – P. 139–144. – Текст: англ. мовою – Режим доступу : [http : //unilibnsd.diit.edu.ua/article/view/248504/247402](http://unilibnsd.diit.edu.ua/article/view/248504/247402) [222]
DOI: https://doi.org/10.15802/unilib/2021_248504
- 4) Жукова А. Р. Виховання лідерської компетентності у контексті національно-патріотичного виховання у студентів коледжу / Анна Робертівна Жукова // Вісник післядипломної освіти. Серія : Педагогічні науки. – 2022. – Вип. 21. – С. 40–52.
DOI: [https://doi.org/10.32405/2218-7650-2022-21\(50\)-40-52](https://doi.org/10.32405/2218-7650-2022-21(50)-40-52).
- 5) Жукова А. Сучасні концепції та підходи до формування лідерських компетенцій у закладах фахової передвищої освіти. Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. – 2022. – Вип. 36. – С. 78–84.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vpe.2022.36.11554>

- 6) Жукова А. Тренінг як засіб формування лідерської компетенції у студентів коледжу / Анна Жукова //Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д.Ушинського –2022. – Вип.1 – С.17–24.[65]

DOI: <https://doi.org/10.24195/2617-6688-2022-1-2>.

- 7) Сулим В. Т., Жукова А. Р. Методичні підходи щодо формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій. Наукові інновації та передові технології. Серія : Управління та адміністрування; Серія : Право; Серія : Економіка; Серія : Психологія; Серія : Педагогіка. – 2023. – №14. – С. 1078–1088.

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-14\(28\)-1078-1088](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-14(28)-1078-1088)

- 8) Жукова А. Особливості організації та проведення педагогічного експерименту як основного інструменту дослідження лідерської компетенції у студентів / Анна Жукова // Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. – 2023. – Вип.38. – С. 97–104.

DOI: <https://doi.org/10.30970/vpe.2023.38.11857>

- 9) Жукова А. Р. Концепція формування лідерських якостей студентів. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. – 2023. – Вип. 1. – С.195–200.

DOI: [10.31376/2410-0897-2023-1-51-195-200](https://doi.org/10.31376/2410-0897-2023-1-51-195-200)

- 10) Жукова А. Педагогічні аспекти формування лідерських компетентностей у здобувачів вищої освіти. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка /– Дрогобич : Видавничий дім «Гельветика», 2024. – Вип. 71. Том 1. – С.349-353.

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/71-1-52>

II. *Праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації*

- 1) Жукова А. Р. Види виховних занять для формування лідерської компетентності. Сучасні аспекти модернізації науки : стан, проблеми, тенденції розвитку : [Електронне видання] : матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. дистанційно : у рамках Видавн. групи «Наук. перспективи», 7 верес. 2021 р., Київ–Бухарест (Румунія) / за ред. Є. О. Романенка, І. В. Жукової. – Київ; Бухарест : ГО «ВАДНД», 2021. – С. 105–110. – Режим доступу : [http : //perspectives.pp.ua/public/site/conferency/conf-13.pdf](http://perspectives.pp.ua/public/site/conferency/conf-13.pdf)
- 2) Жукова А. Концепція національно-патріотичного виховання та тематика виховних заходів в умовах воєнного стану у фаховому коледжі. Організація роботи класного керівника в умовах воєнного стану : [Електронне видання] : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 31 жовт. 2022 р., Запоріжжя. – Запоріжжя : НМЦ ПТО у Запорізькій області, 2022. – С. 92–95 .
- 3) Жукова А. Лідерська компетенція як одна із soft skills («м'які навички») студента-фахівця XXI століття : [Електронний документ] / Анна Жукова // Гуманітарний корпус: зб. наук. статей з актуальних проблем філософії, культурології, психології, педагогіки та історії. – 2022. – Вип. 43. – С. 126–132.–Режим доступу: [https : //enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/36890/gum_43.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=126](https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/36890/gum_43.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=126)
DOI:10.24919/2308-4863/64-2-61
- 4) Жукова А. Роль керівника групи у вихованні лідерського потенціалу сучасної молоді у коледжі. Розвиток професійної освіти регіону : інновації та перспективи : [Електронне видання] : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 21 квіт. 2022 р., Запоріжжя. – Запоріжжя :

НМЦ ПТО у Запорізькій обл., 2022. – С. 106–109. – Режим доступу :
<http://zmk.zp.ua/pdf/tez2022.pdf>

- 5) Жукова А. Роль національної ідеї у виховному процесі для формування лідерської компетентності у студентів фахового коледжу // Реалізація освітніх ініціатив в умовах воєнного часу : вітчизняний та зарубіжний досвід : [Електронне видання] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 жовт. 2022 р., Львів / за заг. ред. О. М. Ієвлева. – Львів, 2022. – С. 29–31.
- 6) Жукова А. Формування лідерської компетенції майбутніх фахівців // Сучасна освіта : стратегії та технології навчання : зб. наук. праць / Ун-т Григорія Сковороди в Переяславі; [редкол. : Шапран О. І., Шапран Ю. П., Онищенко Н. П. ; наук. ред. О. І. Шапран]. – Переяслав : Домбровська Я. М., 2022. – обкл. : Сучасна освіта : стратегії та технології навчання молоді та дорослих. – С. 105–109.
- 7) Жукова А. Аналіз лідерських компетенцій для майбутніх фахівців транспортних технологій. Пріоритетні напрями модернізації освіти : досвід, реалії, перспективи : зб. наук. праць Всеукр. наук.-практ. конф., 7–8 квіт. 2022 р., Дрогобич / за ред. М. Чепіль, А. Федорович. – Дрогобич : РВВ ДДПУ імені Івана Франка, 2022. – С. 63–66.
DOI: <https://doi.org/10.24195/2617-6688-2022-1-2>
- 8) Жукова А. Актуальні аспекти формування лідерських компетенцій у здобувачів освіти в умовах змішаного навчання. Модернізація змісту професійної освіти в умовах євроінтеграції України-2023 : зб. матеріалів III Всеукр. наук.-практ. конф. онлайн, 30 берез. 2023 р., Київ / упоряд. : Ю. М. Сафонов та ін.– С. 152–159.
- 9) Жукова А. Освітні практики STEAM-освіти та проведення тренінгів для розвитку лідерської компетенції у студентів. STEAM-освіта : від теорії до практики : матеріали «круглого столу», 24 берез. 2023 р.,

Київ. – Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2023. – С. 264–270.

- 10) Жукова А. Заняття з іноземної мови у закладі вищої освіти як чинник формування лідерської компетенції у студентів. Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти на сучасному етапі. Міжпредметні зв'язки. – 2023. – Вип. 42.– С. 36–48.
DOI: <https://doi.org/10.26565/2073-4379-2023-42-03>
- 11) Жукова А. Інформаційні технології навчання у процесі формування лідерських компетенцій. Застосування інформаційних технологій у підготовці та діяльності сил охорони правопорядку : [Електронне видання] : зб. тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф., 15 берез. 2023 р., Харків. – Харків, 2023. – С. 108–109. – Режим доступу : http://kinf.nangu.edu.ua/since_files/Doc/tezMNPК_2023.pdf#page=108.
- 12) Жукова А. Роль електронних засобів навчання у формуванні лідерських компетенцій. Теоретичні та практичні аспекти формування освітнього простору : світовий та вітчизняний вимір : [Електронне видання] : тези доповідей III Міжнар. наук. конф., 27 жовт. 2023 р., Львів. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2023. – С. 63–68. – Режим доступу : <https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/11/ZBIRNYK-tez-2023.pdf>
- 13) Жукова А. Формування лідерських якостей у виховному процесі в гуртожитку. Цілісний підхід у психології та соціальній роботі : теорія та практика : [Електронне видання] : зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. (з міжнар. участю), 24 лют. 2023 р., [Кропивницький] / за заг. ред. Л. В. Клочек, Є. В. Гейко. – Кропивницький : ЦДУ, 2023. – С. 117–120. – Режим доступу : https://cusu.edu.ua/images/stories/news_2023/pedfak/02/27-02-18-16/Tezi_24.02.23_psihology.pdf

III. Праці, які додатково відображають зміст дисертації

- 1) Жукова А. Р. Виховання майбутніх лідерів та сталий розвиток. Філософсько-психологічні аспекти духовності сталого розвитку людства : [Електронне видання] : зб. тез VII Міжнар. наук.-практ. конф., 20 квіт. 2022 р., Львів / за ред. Л. В. Рижак; відп. за вип. Н. І. Жигайло, Ю. В. Максимець. – Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2022. – С. 75–76. – Режим доступу : [https : //lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/03/Zbirnyk_20.04.2022.pdf](https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/03/Zbirnyk_20.04.2022.pdf)
- 2) Бушко Г. О., Шаргун Т. О., Жукова А. Р. Інноваційні підходи до процесу моніторингу освіти в Україні та Болгарії : [Електронний документ] Інноваційна педагогіка. – 2022. – Вип. 50, т. 1. – С. 187–190. – Режим доступу : [http : //www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/50/part_1/50-1_2022.pdf](http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/50/part_1/50-1_2022.pdf)
- 3) Жукова А. Особливості підготовки дисертацій у воєнний час : [Електронний документ] ; Актуальні питання підготовки дисертацій в умовах військового стану : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 30 верес. 2023 р., Львів. – Торунь : Ліха-Прес, 2023. – С. 56–58. – Режим доступу : <http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/view/226/5537/12389-1> [54]
DOI:<https://doi.org/10.36059/978-966-397-321-0-16>
- 4) Жукова А., Загалюк Н., Яворська Ю., Гриновець О. Цикл тренінгів «Школа лідерства» для здобувачів освіти фахової передвищої освіти як спосіб формування лідерської компетенції. Інновації в освіті : проблеми, тенденції та перспективи розвитку : [Електронне видання] : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 21 квіт. 2023 р., Запоріжжя. – Запоріжжя – Чернівці : НМЦ ПТО у Запорізькій області : Видавн. дім «Букрек», 2023. – С. 183–191. – Режим доступу : [http : //nmc-pto.zp.ua/wp-content/uploads/2023/06/Zbirnyk-materialiv-stysnuto.pdf](http://nmc-pto.zp.ua/wp-content/uploads/2023/06/Zbirnyk-materialiv-stysnuto.pdf).

- 5) Шаргун Т. О., Жукова А. Р., Горошко-Яровик Л. І. Особливості комунікативної методики у викладанні іноземної мови як один з ефективних способів розвитку лідерських компетенцій у здобувачів освіти. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. – 2023. – Вип. 1. – С. 237–241.
DOI: <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2023.52.237-241>
- 6) Шаргун Т., Жукова А. Основні принципи комунікативної методики викладання іноземної мови для формування лідерських компетенцій здобувачів вищої освіти. Scientific research in the modern world : [Електронне видання] : The 9th International scientific and practical conference, 28–30 June, 2023, Toronto. – Toronto (Canada) : Perfect Publishing, 2023. – P. 292–297. – Режим доступу : <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/06/SCIENTIFIC-RESEARCH-IN-THE-MODERN-WORLD-28-30.06.23.pdf>
- 7) Мішкурова І., Жукова А. Особливості формування лідерської компетенції у курсантів військових закладів освіти та здобувачів освіти цивільних закладів освіти на заняттях з іноземної мови. Сучасні філологічні і методичні студії : проблематика і перспективи : [Електронне видання] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. для науковців, викладачів, учителів, здобувачів вищої освіти, 20 квіт. 2023 р., Харків / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; [редкол. : Ю. Д. Бойчук (голов. ред) та ін.]. – Харків, 2023. – С. 127–129. – Режим доступу : <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/12a9ca15-557a-43e9-83db-1cc6b2a4944f/content>
- 8) Щерба О. В., Жукова А. Р. Сучасні підходи та методики до формування лідерських компетентностей на заняттях з іноземної мови із здобувачами освіти першого рівня вищої освіти у військових закладах освіти. Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: серія «Філологія». – Острог : Вид-во НаУОА, 2023. – Вип. 19(87). – С. 107–110.
DOI: [10.25264/2519-2558-2023-19\(87\)-107-110](https://doi.org/10.25264/2519-2558-2023-19(87)-107-110)

ЗМІСТ

ВСТУП	19
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТРАНСПОРТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	29
1.1. Теоретичний аналіз наукових досліджень з проблеми формування лідерських компетентностей	29
1.2. Структура лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій	51
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	63
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ	66
2.1. Зміст формування лідерських компетентностей	66
2.2. Педагогічні умови формування лідерських компетентностей	86
2.3. Форми і методи формування лідерських компетентностей	112
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	128
РОЗДІЛ 3 ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕТОДИКИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ	132
3.1. Модель формування лідерських компетентностей майбутнього фахівця	132
3.2. Організація та хід педагогічного експерименту	156
3.3. Інтерпретація результатів	181
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	196
ВИСНОВКИ	199
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	206
ДОДАТКИ	240

ВСТУП

Актуальність дослідження. На сучасному етапі суспільного розвитку спостерігається наявність значного інтересу, як у вітчизняній, так і в зарубіжній науці, до проблематики лідерства, зокрема серед студентської молоді. Ця зацікавленість пов'язана з тим, що у теперішньому суспільстві недостатньо володіти лише добре розвиненими професійними навичками, вміннями, знаннями та якостями, а необхідно мати розвинені лідерські якості, навички та вміння, які дають змогу швидко знаходити правильні рішення у розв'язанні різноманітних складних ситуацій, пристосовуватися до навколишніх змін, бути впевненим у собі, рішучим та наполегливим. Заклади фахової передвищої освіти є тією ланкою, де має активно відбуватися процес підготовки майбутніх фахівців-лідерів та формування у них лідерських якостей. Згідно із державною програмою розвитку закладів фахової передвищої освіти, у цих освітніх закладах майбутні фахівці мають набути здатності ефективно реагувати на світову тенденцію переходу від індустріальної моделі розвитку до інформаційної, яка спричинює зміни змісту, мети, завдань та функцій діяльності сучасного фахівця. А це, своєю чергою, вимагає належної підготовки фахівця-професіонала, який, окрім фахової підготовки, має володіти розвиненими лідерськими якостями. З огляду на це, ми переконані, що проблема формування лідерських якостей у студентів закладів фахової передвищої освіти є актуальною для детального розгляду та дослідження. У педагогічному контексті лідерство в системі професійної освіти набуває вагомості та значущості як центральна проблема активізації професійності фахових ресурсів. У зв'язку з цим, актуальним та важливим завданням постає наповнення лідерства особливим змістом сутнісних характеристик.

Проблема лідерства є однією з найактуальніших у філософських та психолого-педагогічних наукових дослідженнях. Зацікавленість розвитком

лідерських якостей у молоді виявлялася ще за часів Арістотеля і Платона. Учені розглядали питання лідерства в організованих і стихійних колективах.

Особливий інтерес у контексті дисертаційного дослідження становлять наукові розробки вітчизняних та зарубіжних науковців, які переосмислюють питання лідерства в освіті, це праці: Балацької О. Б. [3], Біди О. А. [8], Братко М. [11], Вінтоняк В. Ф., Кузіної В. Д. [19], Вовк О. Б. [20], Войтко С. В., Мельниченко А. А. [21,22], Волківської Д. А. [23], Волосюк Т. В. [24, 25], Головешко Б. Р. [30], Дранко А. А. [39], Дяків О. П., Прокопчук Д. В. [140], Карманенко В. В. [77], Кін О. М. [68], Куриця А. І. [97], Нестуля О. О. [123–128], Кононець М. О. [87], Кривов'язюк І. В. [95], Міляєвої В. Р. [114], Мороз В. П. [117], Сергєєвої Л.М. [153], Рудич Л. В. [149], Товканець О. С. [158], Ягоднікової В. В. [172,173] та інших учених.

Аналіз наукової літератури засвідчив, що при всій значущості теми розвитку лідерства в освітній сфері України, вона вивчена ще не у повному обсязі. Варто зазначити, що у сучасній науковій літературі з даної проблематики ми не знайшли достатньо праць, де б здійснювався аналіз саме процесу формування лідерських якостей студентів закладів фахової передвищої освіти спеціальності «Управління процесами перевезень», що й зумовило вибір нами теми дослідження **«Формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій»**.

Зв'язок дослідження з науковими програмами, планами, темами: дисертаційне дослідження виконано на кафедрі загальної педагогіки та педагогіки вищої школи факультету педагогічної освіти Львівського національного університету імені Івана Франка та є складовою частиною її науково-дослідної роботи в межах теми «Науково-педагогічні та організаційно-дидактичні засади формування освітнього простору вищої освіти України: історичні ретроспективи, зарубіжний досвід, інноваційні підходи та технології» (№ держреєстрації 0123U101507).

Тему дисертації затверджено на засіданні Вченої ради Львівського національного університету імені Івана Франка, протокол № 41/12 від 6 грудня 2020 року.

Мета дослідження полягає у розробленні та впровадженні в освітній процес теоретико-прикладних засад формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій.

Визначена мета передбачає виконання ряду наступних **завдань**:

1. З'ясувати сутність і структуру лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій.

2. Обґрунтувати підходи до формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій.

3. Проаналізувати зміст формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій.

4. Здійснити аналіз ефективних форм організації навчання, методів навчання, засобів формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій.

5. Обґрунтувати педагогічні умови й сконструювати модель формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій.

6. Організувати і провести педагогічний експеримент з перевірки ефективності моделі формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій.

Об'єкт дослідження – система підготовки майбутніх фахівців транспортних технологій у закладах фахової передвищої освіти.

Предметом дослідження є процес формування та розвитку лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань використано такі методи дослідження:

– теоретичні – міждисциплінарний синтез та системний аналіз філософської, соціологічної, психологічної, соціально-педагогічної, педагогічної наукової літератури з метою теоретичного вивчення проблеми формування лідерських якостей студентів, визначення базових понять дослідження;

– абстрагування та конкретизація для визначення елементів процесу формування лідерських якостей студентів;

– проектування для обрuntuвання організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів;

– емпіричні – тривале включене спостереження, опитування шляхом анкетування, психологічне тестування, інтерв'ювання, рейтингове оцінювання, педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний, контрольний) для перевірки ефективності організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів та з метою перевірки ефективності запропонованої моделі формування лідерських компетентностей;

– статистичні – методи математичної статистики (критерій Фішера) використано для обробки отриманих результатів діагностики рівня сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій та зіставлення результатів на різних етапах дослідження; графічні методи застосовано для інтерпретації та порівняння результатів експериментального дослідження у графічних зображеннях та таблицях.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що *вперше* запропоновано модель формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців у сфері транспортних технологій, що інтегрує основні характеристики процесу: цілі, завдання, компоненти, форми, методи, засоби,

підходи, спрямовані на підвищення рівня сформованості лідерських компетенцій у майбутніх фахівців транспортної галузі.

Удосконалено: критеріальне оцінювання рівня засвоєння лідерських компетенцій, зокрема комплексний аналіз мотиваційного потенціалу, когнітивно-операційних здібностей та індивідуально-характерологічних чинників.

Доведено: впровадження факультативного курсу «Школа лідерства» сприяє підвищенню рівня сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців, що підтверджується статистично значущою різницею між даними вибірок експериментальної та контрольної груп.

Уточнено: сутність і структуру лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій.

Практичне значення дослідження полягає в удосконаленні методів та засобів розвитку лідерства майбутніх фахівців, які можуть використовуватися закладами фахової передвищої освіти при розвитку лідерських компетентностей студентів. Ключовим педагогічним методом перевірки ефективності розробленої моделі лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій виступав педагогічний експеримент, що проводився у 2020-2023 навчальних роках у Львівському коледжі транспортної інфраструктури Національного університету «Львівська політехніка». У рамках експерименту запропоновано факультативний спецкурс «Школа лідерства», розроблений з урахуванням ефективних підходів із застосуванням інтерактивних методів навчання. Розроблений та впроваджений в освітній процес комплекс інноваційних вправ і завдань, використаних у факультативному спецкурсі «Школа лідерства» для студентів спеціальності «275 Транспортні технології (за видами)». Упроваджений факультативний курс «Школа лідерства» націлений на забезпечення студентів знаннями та практичними навичками, необхідними для ефективного лідерства. Він поєднує теоретичний виклад

матеріалу з вправами, що дозволяє студентам глибше усвідомити свій лідерський потенціал і сприяє розвитку критичного мислення, самоаналізу та комунікативних навичок.

Запропоновані в дисертації рекомендації можуть слугувати основою для укладання навчально-методичного забезпечення навчальних дисциплін, розробки програм навчання та підвищення кваліфікації, спрямованих на ефективне формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій.

Упровадження результатів дисертації. Результати дослідження впроваджено в освітній процес закладів вищої освіти:

1. Львівський фаховий коледж транспортної інфраструктури Національного університету «Львівська політехніка»; (довідка про впровадження результатів дисертаційного дослідження № 301 від 05.11.2023 (додаток I);
2. Львівський національний університет імені Івана Франка, кафедра іноземних мов для природничих факультетів факультету іноземних мов; (довідка про впровадження результатів дисертаційного дослідження № 3075-Н від 06.12.2023 (додаток I);
3. Український державний університет науки і технологій; довідка про (впровадження результатів дисертаційного дослідження б/н від 30.10.2023 (додаток I);
4. Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України; (довідка про впровадження результатів дисертаційного дослідження б/н від 10.09.2023 (додаток I).

Особистий внесок автора. У статтях: «Сучасні підходи та методики до формування лідерських компетентностей на заняттях з іноземної мови із здобувачами освіти першого рівня вищої освіти у військових закладах

освіти» [172] – авторка обґрунтовує важливість застосування різноманітних методик та підходів до формування лідерських компетентностей на заняттях з іноземної мови, а також виокремлює педагогічні умови ефективного використання описаних підходів та методик; «Особливості формування лідерської компетенції у курсантів військових закладів освіти та здобувачів освіти цивільних закладів освіти на заняттях з іноземної мови» [116] – дисертантка проаналізувала та порівняла механізми формування лідерської компетенції у курсантів військових закладів освіти і у здобувачів освіти цивільних закладів освіти; «Основні принципи комунікативної методики викладання іноземної мови для формування лідерських компетенцій здобувачів вищої освіти» [169] – особистий внесок здобувачки полягає у деталізованому аналізі сутності та особливостей комунікативної методики для формування лідерських компетенцій студентів; «Методичні підходи щодо формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій» [156] – авторка охарактеризувала методичні підходи до розвитку лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій. У наукових працях: «Інноваційні підходи до процесу моніторингу освіти в Україні та Болгарії» [13] — здобувачка робить огляд інноваційних підходів до процесу моніторингу в українській освітній практиці; «Цикл тренінгів «Школа лідерства» для здобувачів освіти фахової передвищої освіти як спосіб формування лідерської компетенції» [167] – дисертантка описує цикл тренінгів «Школа лідерства», спрямований на стимулювання творчої і соціальної активності та ініціативи молоді, котрий особисто розробила; «Особливості комунікативної методики у викладанні іноземної мови як один з ефективних способів розвитку лідерських компетенцій у здобувачів освіти» [168] – особистий внесок полягає у розкритті змісту комунікативної методики викладання іноземної мови та обґрунтуванні доцільності її застосування для розвитку лідерських компетенцій здобувачів освіти.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації представлено у доповідях на наукових, науково-практичних і науково-методичних конференціях різних рівнів:

міжнародних: XI Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Сучасні цифрові технології та інноваційні методики навчання: досвід, тенденції, перспективи» Тернопіль, 6 квітня 2023 р.; XXV Міжнародна науково-практична конференція «Викладання мов у закладах вищої освіти на сучасному етапі міжпредметні зв'язки» – Харків, 1–2 червня 2023 р.; Міжнародна науково-практична конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Євроінтеграційні орієнтири інноваційного наукового пошуку молоді України», 23–24 червня 2023 р., м. Запоріжжя – Мелітополь; Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми педагогічної освіти: реалії, нові ідеї та перспективи» (5–6 травня 2022 р., Львів); Міжнародна науково-практична конференція «Educational Process in Higher and School Education in wartime: Ukraine's integration into the European Higher Education Area (EHEA) through the prism of European Educational Models TeLSAC and PERFORMER. Освітній процес у вищій та шкільній освіті у воєнний час: інтеграція України до Європейського простору вищої освіти (EHEA) через призму європейських моделей освіти TeLSAC та PERFORMER» (Львів, 4–5 травня 2022 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Розвиток гнучких умінь (soft skills) у процесі освітньої діяльності: вітчизняний та зарубіжний досвід» (Глухів, 16 лютого 2022 р.); VI Міжнародна конференція «University Library at a New Stage of Social Communications Development» (Дніпро, 7–8 жовтня 2021 р.); XIII Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку» (7 вересня 2021 р., Бухарест (Румунія);

всеукраїнських: Всеукраїнська науково-практична конференція «Інновації в освіті: проблеми, тенденції та перспективи

розвитку» 21.04.2023, м. Запоріжжя; Всеукраїнська науково-практична конференція «Пріоритетні напрями модернізації освіти: досвід, реалії, перспективи» (7–8 квітня 2022 р., Дрогобич); Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток професійної освіти регіону: інновації та перспективи» (Запоріжжя, 21 квітня 2022 р.); II Всеукраїнська науково-практична конференція педагогічних, науково-педагогічних працівників та студентів «Модернізація мовно-літературної освіти: досвід, проблеми, перспективи» (Чернігів, 21–22 лютого 2022 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні проблеми формування ціннісно-моральних орієнтацій студентів як детермінанта освітньої діяльності закладів фахової передвищої освіти» (Київ, 5 жовтня 2021 р.) та ін.

«круглих столів»: «STEAM-освіта: від теорії до практики», 24 березня 2023 р.; «Перспективні освітні моделі спеціалізованої освіти наукового спрямування», 20 вересня 2023 р. в межах V Всеукраїнського відкритого науково-практичного онлайн-форуму «Інноваційні трансформації в сучасній освіті: виклики, реалії, стратегії».

Основні положення дисертації обговорено й отримано позитивну оцінку на засіданнях кафедри загальної педагогіки та педагогіки вищої школи, семінарах та щорічних звітних науково-практичних конференціях Львівського національного університету імені Івана Франка (2020–2023 рр.).

Публікації. Основні положення та результати дослідження відображено у 32 публікаціях (із них 24 – одноосібні); 13 статей у наукових фахових виданнях України та інших держав, які індексуються в наукометричних базах (Категорії Б), 1 – у періодичному закордонному виданні, 16 тезах доповідей, 1 – з ідентифікатор публікація Scopus.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (226 найменувань, з них 50 іноземною мовою), 12 додатків. Загальний обсяг

дисертації викладено на 333 стор., із них основного тексту 181 стор. Робота містить 13 таб. та 20 рис.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТРАНСПОРТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

У першому розділі дисертації розглянуто поняття лідерських компетентностей та дослідженість цих феноменів у науково-педагогічній літературі; структуру та головні риси лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій; наукові підходи до формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій, а також виокремлено ключові характеристики лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій.

1.1. Теоретичний аналіз наукових досліджень з проблеми формування лідерських компетентностей

У сучасних складних умовах мета професійної освіти полягає у підготовці компетентних фахівців, які будуть конкурентоспроможними на ринку праці, відповідальними, здатними ефективно працювати за спеціальністю на рівні міжнародних стандартів та готовими до постійного професійного саморозвитку, самовдосконалення, соціальної й професійної мобільності. Сучасне суспільство потребує активних та компетентних фахівців, які здатні уміло та швидко визначати цілі своєї діяльності, долати труднощі, прогнозувати ймовірні досягнення, ефективно будувати взаємини з іншими людьми, працювати в команді, а також повною мірою проявляти свій творчий та лідерський потенціал. Зважаючи на це, актуальності набуває формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців, які є надзвичайно важливими для їх професійної діяльності [7].

Аналіз теоретичних та емпіричних досліджень проблеми лідерства дав змогу визначити лідера як визнаного члена групи, який, використовуючи

притаманні йому лідерські здібності та якості, обирає оптимальне рішення для досягнення групової цілі; а лідерство – як процес реалізації позитивного впливу лідера групи на її членів під час досягнення групових цілей [87].

Лідерство передбачає, передусім, спрямованість до бажаного майбутнього, втілення свого бачення, стратегічного мислення, а також формування готовності до змін та швидке реагування на ці зміни й відкритість до нових ідей. Протягом останнього часу лідерство набуло особливого значення, адже сучасний діловий світ характеризується дуже жорсткою конкуренцією та високою мінливістю. Все частіше перед майбутніми фахівцями постає складне завдання – витримати натиск великих змін та зуміти зберегти свою конкурентоспроможність в нових умовах.

З огляду на те, що професійне зростання та становлення у багатьох аспектах пов'язане з наявністю в особистості лідерських якостей і здібностей, під час навчання у закладах фахової передвищої освіти та закладах вищої освіти майбутнім фахівцям необхідно прищеплювати прагнення до постійного самовдосконалення, формувати бажання досягти оптимального результату і професійного успіху, забезпечувати такі умови, які сприятимуть розкриттю у студентів лідерського потенціалу та формуванню у них лідерських компетентностей.

Позаяк, термін «компетентність» тісно пов'язаний з поняттям «компетенція», вважаємо за належне проаналізувати останнє, яке є важливим для визначення й розуміння іншого поняття, що є ключовим у нашому дослідженні – «лідерська компетентність». Зазначимо, що аналіз наукової літератури з означеної проблематики показав відсутність єдиного загальноприйнятого визначення поняття «компетенція», а також досить частого вживання науковцями терміну «компетентність» як синоніму до терміну «компетенція».

Слово «competence» у перекладі з англійської має значення «здатність», «уміння», «компетенція» та «компетентність» [32, с. 41]. Згідно

із визначенням, наведеним у словнику іншомовних слів, компетенція є поінформованістю, обізнаністю, авторитетністю, а також колом повноважень будь-якої організації чи особи або колом питань, з яких ця особа має певні знання, повноваження, досвід [155, с. 282]. У тлумачних словниках англійської мови йдеться про те, що компетенція – це відповідність, достатність, уміння виконувати певну роботу, завдання й обов'язок. Окрім того, вона охоплює розумові здібності, загальні навички та вміння [16, с. 200].

Згідно із Великим тлумачним словником сучасної української мови, компетенція є гарною обізнаністю із чим-небудь та колом повноважень певної організації або особи. Поряд із терміном «компетенція», знаходимо у словнику і поняття «компетентний», яке визначається як такий, що має достатній рівень знань в якій-небудь галузі, кваліфікований, ґрунтується на знанні, з чим-небудь гарно обізнаний та тямущий [16, с. 445]. Зауважимо, що у деяких наукових розвідках терміни «компетенція» і «компетентність» застосовуються як синоніми, а в інших чітко розмежовуються.

На переконання Н. В. Нагорної, ця невідповідність виникла в результаті неточного перекладу рекомендацій Ради Європи, коли англійське слово «competency» помилково перекладалося на співзвучне компетенція. Дослідниця стверджує, що причиною цього є відповідність двох українських еквівалентів: компетенція і компетентність, одному англійському терміну – «competency» [122, с. 266].

Як зазначає М. С. Головань, в англійських джерелах використовується також слово «competence», що має ті самі значення, що й «competency». Окрім того, на основі аналізу етимологічної інформації тлумачного словника, «competency» походить від латинського «competentia», а це означає, що його потрібно перекладати як «компетенція» [28, с. 225].

Н. В. Бібік наголошує, що однією з причин таких непорозумінь теж є не точний переклад з іноземної мови: «запозичення термінології із зарубіжних видань через неточність перекладу внесло безліч непорозумінь у з'ясуванні явищ, які ... не є новими ні для української терміно-лексичної традиції, ні для педагогічної дійсності» [85, с. 46].

Отож, на основі аналізу наукової літератури наведемо головні підходи до визначення понять «компетенція» та «компетентність». Під поняттям **«компетенція»** науковці розуміють:

– сукупність взаємозалежних якостей особистості, тобто навички, знання, уміння, способи діяльності, які задаються до певного кола предметів і процесів та є необхідними для якісної, продуктивної діяльності щодо них (О. В. Кучай) [99, с. 20];

– інтегративне поняття, яке вміщує наступні аспекти: готовність до цілепокладання, готовність до оцінювання, готовність до дії, а також готовність до рефлексії (О. І. Пометун) [136, с. 16];

– об'єктивну категорію, суспільно визнаний рівень навичок, знань, умінь, ставлень тощо у певній сфері діяльності людини як абстрактного носія (за матеріалами дискусій, які були організовані в рамках проекту ПРООН «Освітня політика та освіта «рівний рівному»);

– деяку відчужену, наперед задану вимогу до підготовки особи, тобто властивості або якості, потенційні здатності особи, а також наперед задану вимогу щодо знань та досвіду діяльності у певній сфері (М. С. Головань) [29, с. 225].

Поняття **«компетентність»** розуміється науковцями як:

– якість особистості або сукупність якостей, мінімальний досвід діяльності в конкретній сфері [162];

– здатність зібрати в конкретній ситуації отримані знання та досвід, з урахуванням зовнішніх обставин; деяка загальна здатність людини, яка

базується на її знаннях, досвіді, цінностях і здібностях та яка не зводиться ні до конкретних знань, ні до навичок, а проявляється як можливість встановлення зв'язку між знанням та ситуацією [162];

– поєднання відповідних знань і здібностей, які дають підставу обґрунтовано судити про цю сферу й ефективно діяти в ній; володіння людиною відповідною компетенцією, що включає її особисте ставлення до неї та предмета діяльності [162].

На думку вчених, компетентність є дещо ширшим поняттям, яке характеризує та визначає рівень професіоналізму особистості, а її досягнення відбувається через здобуття необхідних компетенцій, що складають мету професійної підготовки фахівця [2, с. 8]. М. С. Головань не погоджується з зазначеним вище тлумаченням та стверджує, що поняття «компетенція» пов'язане зі змістом сфери діяльності, а «компетентність» завжди стосується особи та характеризує її здатність якісно виконувати певну роботу, а тому ці поняття «знаходяться у різних площинах» [28, с. 230].

Беручи до уваги все вищезазначене, ми вважаємо, що поняття «компетенція» та «компетентність» не є синонімами та їх потрібно розмежовувати. Адже, компетенція являє собою визначену певною установою, організацією або державою наперед задану вимогу до навичок, знань та вмінь, якими повинна володіти особистість для того, щоб ефективно здійснювати успішну діяльність у межах тієї сфери, де ця діяльність здійснюватиметься.

Натомість **компетентність** являє собою надбання самої особистості та визначає якісний рівень засвоєння у результаті навчання умінь, знань, навичок та здатності використовувати їх на основі власного досвіду, під час здійснення певної діяльності. Як бачимо, компетенція пов'язана з певним видом діяльності, а компетентність пов'язана з особистістю та її внутрішніми якостями й здібностями. Інакше кажучи, компетенцію можна

охарактеризувати як певний, заздалегідь визначений набір навичок, знань та вмінь, а компетентність – це якісна характеристика їх засвоєння, яка проявляється під час практичної діяльності.

Розібравшись із поняттями «компетенція» та «компетентність», вважаємо за доцільне перейти до розгляду терміну «лідерські компетентності» та його трактування у науковій літературі. Так, дослідник М. Макгрегор розглядає лідерську компетенцію як сукупність особистісних характеристик, що властиві лідерам та сприяють їх досягненням, тобто розуміння лідером його ролі, спроможність брати на себе відповідальність, ухвалювати самостійні рішення, бути прикладом для наслідування тощо. На думку науковця, формування лідерських компетентностей передбачає розвиток нових та удосконалення природжених якостей, що визначають провідну позицію людини в групі [201].

Дж. Бауман розкриває поняття «лідерські компетентності» з позицій індивідуальних рис та умінь й зазначає, що зміст лідерських компетентностей являє собою сукупність особистісних якостей та набутих умінь, пов'язаних з переконанням, управлінням, вирішенням конфліктів за активної участі лідера в групових процесах їх урегулювання [179].

М. Фулан підкреслює, що до лідерських компетентностей належать поведінкові особливості та здатності, які є необхідними для досягнення високих результатів в управлінській діяльності. Велику увагу дослідник приділяв умінням досягати бажаних результатів, розставляти пріоритети, розв'язувати проблеми та створювати ефективні команди [189].

Науковці Н. Лебідь, Ю. Бреус, В. Міляєва відносять до головних лідерських компетентностей ефективну комунікацію, орієнтацію на результат, аналітичне мислення та емоційний інтелект [101, с. 13].

О. П. Дяків та С. А. Прохоровська вважають, що лідерські компетентності є тими компетентнісними навичками та знаннями, які дають

можливість менеджера здійснювати зміни та надихати на них працівників [41, с. 49].

Л. В. Ліштаба стверджує, що лідерські компетентності є навичками та здібностями, що дають змогу впливати на інших, вони можуть бути досягнуті лише після того, як інші рівні компетенцій та компетентностей будуть сформованими на належному рівні [105, с. 120].

Дослідниця Д. А. Волківська наголошує, що лідерські компетентності фахівця виражаються у здатності помічати найменші ознаки змін, тенденцій, що зароджуються, тобто передбачати, швидко реагувати на зміни й проявляти гнучкість з метою миттєвого реагування на нові вимоги певного середовища, узгоджувати власні цінності і потреби з цінностями та потребами інших людей з метою формування команди та її ефективної, злагодженої діяльності, а також створювати умови для досягнення мети і наполегливо рухатися до неї [23, с. 46].

Л. В. Рудич під лідерськими компетентностями розуміє:

- здатність до генерування нових ідей і різноманітних шляхів розв'язання проблем та формулювання стратегій діяльності;
- спроможність послідовно й сплановано діяти відповідно до визначених цілей з метою досягнення очікуваних результатів;
- здатність критично сприймати, аналізувати та інтерпретувати інформацію, що передбачає її узагальнення з різних джерел, ураховуючи тенденції та деталі, можливі проблеми, їх важливість та причинно-наслідкові зв'язки;
- здатність до ефективного обміну інформацією з метою досягнення розуміння та підтримки на шляху до реалізації мети;
- спроможність дослухатися до інших та забезпечення постійного зворотного зв'язку [150].

С. І. Нестуля трактує лідерську компетентність як здатність реалізовувати завдання, цілі, функції та технології лідерського управління, набувати професійного досвіду та досвіду лідерства як певних соціальних стосунків між членами групи, бути лідером [123, с. 73]. О. П. Дяків визначає лідерську компетентність як сукупність сформованих лідерських якостей (знань, мотивів, лідерських умінь та стійкої лідерської позиції), а також практичного досвіду лідерства [41, с. 50]. Ці дослідники досить вузько підходять до визначення зазначеного поняття.

О. В. Хмизова трактує лідерську компетентність як володіння комплексом характеристик, узгодження власних потреб та цінностей з потребами та цінностями інших людей, створення умов для досягнення мети й наполегливий рух до неї, швидке реагування на зміни й на нові вимоги зовнішнього середовища [163, с. 317]. О. Б. Вовк вважає лідерську компетентність проявом загальної та професійної культури, змістом професіоналізму управлінця, а також інтегральною характеристикою здатності кваліфіковано провадити лідерську діяльність, схильності до наполегливості, самомотивування на діяльність, самоконтролю, чіткого формулювання бажаних результатів, виховання нових лідерів тощо [20, с. 67]. Таким чином, О. В. Хмизова та О. Б. Вовк поняття «лідерська компетентність» трактують ширше. Однак, на нашу думку, у вищенаведених визначеннях бракує контекстності, чіткості та системності.

У результаті проведеного аналізу праць українських та зарубіжних науковців щодо трактування поняття «лідерська компетентність», ми дійшли висновку, що сучасні дослідники по-різному трактують основні поняття проблематики лідерства, але в їх поглядах є як багато спільного, так і багато відмінного. Це свідчить про те, що проблема термінології лідерської компетентності вимагає більшої актуалізації та чіткості, системності й термінологічної однозначності у трактуванні основних її понять. Перспектива подальших досліджень полягає в детальнішому розгляді

термінології лідерства та лідерських якостей у працях українських та зарубіжних науковців.

Відповідно до теми нашого дослідження під **лідерськими компетентностями** розуміємо сукупність наступних складників:

– здатність особистості здійснювати вплив на інших людей, наприклад, на колектив, студентську групу тощо при розв’язанні різноманітних практичних, освітніх, професійно орієнтованих завдань;

– здатність особи працювати в команді і як рядовий виконавець, і як організатор, вносити помітний вклад у роботу команди, навіть якщо не враховані її особисті інтереси;

– здатність брати на себе відповідальність та приймати важливі рішення;

– здатність співвідносити особистісні й суспільні цілі;

– здатність до швидкого реагування на зміни та адаптації в нових ситуаціях, а також до аналізу своїх можливостей;

– здатність ухвалювати оптимальні рішення в умовах обмежених часу й ресурсів.

Отже, на основі здійсненого аналізу можемо підсумувати, що поняття «компетенція», «компетентність» та «лідерські компетентності» залишаються актуальними для уточнення й узагальнення, позаяк у сучасній науковій літературі відсутні усталені визначення цих понять, а тому ми проаналізували погляди та підходи різних дослідників до розуміння вищенаведених термінів й з’ясували, що поняття «компетенція» та «компетентність» не є синонімічними, їх потрібно чітко розмежовувати. Щодо поняття «лідерські компетентності», воно знаходить досить широке розповсюдження у розвідках науковців і, відповідно, трактується теж по-різному.

Мета сучасних умов розвитку фахової та фахової передвищої освіти передбачає підготовку компетентних фахівців, які будуть конкурентоспроможними на ринку праці, відповідальними, здатними ефективно працювати за спеціальністю на рівні міжнародних стандартів та готовими до постійного професійного розвитку, самовдосконалення, соціальної й професійної мобільності, позаяк сучасне суспільство потребує активних та компетентних фахівців, які здатні уміло та швидко визначати цілі своєї діяльності, долати труднощі, прогнозувати ймовірні досягнення, ефективно будувати взаємини з іншими людьми, працювати в команді, а також повною мірою проявляти свій творчий та лідерський потенціал. З огляду на це, актуальності набуває питання формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців, які є надзвичайно важливими для їх професійної діяльності [161].

Студентський вік, на нашу думку, є сензитивним для формування лідерських компетентностей завдяки своїм психічним особливостям, адже в юнацькому віці розпочинається процес життєвого та професійного самовизначення людини, виникає потреба в суспільно корисній діяльності, формуються почуття обов'язку, відповідальності, стійкі переконання; також певного рівня розвитку досягають такі вольові якості, як ініціативність, самостійність, відповідальність, наполегливість та ін.

Погоджуємося з думкою С. Калашнікової, що сучасна професійна підготовка лідерів має бути суттєво доопрацьована, враховуючи особливості розвитку українського суспільства, та трансформована шляхом включення до системи підготовки лідерів технологій активного навчання, методів розвитку комунікативної компетентності тощо [74]. А процес розвитку лідерських компетентностей у студентів має бути системним, цілеспрямованим і безперервним, адже він має здійснюватися упродовж усього періоду навчання, як на аудиторних, так і на позааудиторних заняттях [74, с. 21].

Аналіз наукової літератури засвідчив, що підґрунтя вивчення проблеми формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій має забезпечуватися особистісним, компетентнісним, діяльнісним, системним, контекстним, акмеологічним і культурологічним загальнонауковими підходами. Коротко розглянемо зміст зазначених підходів.

Більш докладна характеристика використаних у роботі наукових підходів, зокрема у контексті їх впливу на структурні компоненти моделі формування лідерських компетентностей майбутнього фахівця, наведена у підрозділі 3.1.

У контексті підготовки фахівців транспортних технологій провідну роль у формуванні ефективних лідерів відіграє *особистісний підхід*. Цей підхід базується на унікальності кожної особистості та її потенціалі, передбачає створення умов у навчальному закладі для повноцінного прояву й гармонійного розвитку всіх особистісних якостей, задатків, умінь та проявів студентів.

Не можемо також оминати те, що формування лідерських компетентностей студентів має базуватися на засадах суб'єктно-діяльнісних стосунків, адже розвиток лідерських компетентностей та складових відбувається в освітній, виховній, трудовій, спортивній тощо діяльностях. Залучений у діяльність, студент переходить у позицію суб'єкта виховання, а лідер, по суті, виступає суб'єктом групових відносин, і діяльність наставника, який спрямовує та піклується про процес формування його лідерської компетентності, вимагає як від першого, так і від другого діяльності та рефлексії щодо цієї діяльності. Застосування суб'єктно-діяльнісної моделі стосунків дає можливість виокремити чинники, які впливають на суб'єктність позиції здобувачів освіти та розвиток їх лідерських компетентностей під час їхньої безпосередньої діяльності.

Окрім того, у формуванні лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій варто розглядати здобувачів освіти як учасників освітньо-виховного процесу, суб'єктів діяльності та пізнання, носіїв перетворювальної активності. Розвиток лідерських компетентностей можливий за умови залучення студентів до різних видів соціально значущої діяльності, при цьому молоді люди перетворюють світ і себе у ньому відповідно до ідеального проєкту. Суб'єкт-суб'єктні відносини у контексті нашого дослідження передбачають поєднання педагогічного впливу та активності студентів на засадах рівноправного партнерства, а також характеризують готовність сторін до взаєморозуміння та взаємоповаги у процесі діяльності й спілкування. У контексті такої взаємодії суб'єкти націлюються на досягнення спільної мети – формування лідерської компетентності.

Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх фахівців транспортних технологій акцентує на розвитку конкретного набору знань, умінь та навичок, які безпосередньо впливають на професійну ефективність та лідерські здібності.

Застосування *діяльнісного підходу* передбачає включення в освітній процес різноманітних форм практичної діяльності, таких як лабораторні роботи, практикуми, стажування в компаніях, участь у реальних проєктах та дослідженнях.

Зауважимо, що процес формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій неможливий поза функціонуванням відповідної системи. Тобто *системний* підхід забезпечить розкриття цілісності виховного й освітнього процесів у всій багатоманітності зв'язків та залежностей, умов та факторів, суб'єктів, детермінуючих чинників середовища, в якому функціонує система. Цей процес максимально ефективно може бути реалізований лише за умов його системності, коли розкриваються, враховуються та застосовуються головні

зв'язки і залежності між елементами, тобто неподільними частинами системи, зокрема методологічними підходами у навчанні та вихованні студентської молоді, педагогічними умовами, методами і формами, процесуальністю та діагностичним інструментарієм [161].

Контекстий підхід в освітньому процесі організовується таким чином, щоб забезпечити глибоке занурення студентів у реальні ситуації та проблеми, характерні для транспортної галузі. Це може включати в себе використання кейс-методу, симуляцій, рольових ігор, проектного навчання, які дозволяють студентам «випробувати» різні професійні ролі, виробляти рішення та аналізувати їх наслідки у контрольованому освітньому середовищі.

Культурологічний підхід передбачає інтеграцію культурологічних знань в освітній процес, спрямованих на розширення світогляду студентів та здатності до міжкультурної комунікації.

У контексті *акмеологічного підходу* велика увага приділяється розробці індивідуальних освітніх траєкторій, які враховують особливості кожного студента, його потенціал, інтереси та мотивацію. Акмеологія як наука вивчає засоби оптимізації професійного та особистісного розвитку, щоб допомогти індивіду досягти вершин своїх можливостей.

Важливими для розуміння теоретико-методологічних аспектів формування лідерських компетентностей є наукові положення І. Д. Беха, зокрема:

– лідерські компетентності можуть бути предметом цілеспрямованого розвитку та вдосконалення;

– розвиток лідерських компетентностей відбувається шляхом переосмислення ситуацій лідерської взаємодії під час набування здобувачами освіти позитивного досвіду у спілкуванні;

– нові психологічні утворення, які виникають у здобувачів освіти під час навчання в освітньому закладі, повинні активізувати їх професійний та особистісний саморозвиток, а потім закріпитися у майбутній професійній діяльності [6].

Розвиток лідерської компетентності у майбутніх фахівців транспортних технологій має спрямовуватися на професійну підготовку майбутніх фахівців за будь-яким напрямом з урахуванням основних кваліфікаційних вимог, індивідуально-стильових особливостей та організаційно-управлінських засад виконання фахової діяльності. Особливої теоретичної уваги та практичної значущості набувають акценти та завдання для розвитку та вдосконалення таких характеристик, як комунікативні здібності, орієнтація на результат, аналітичне мислення та емоційний інтелект, які стають провідними у змісті лідерських компетентностей [6, с. 24].

Процес формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців має здійснюватися системно й цілеспрямовано упродовж усього навчання у межах як аудиторних, так і позааудиторних занять [17, с. 16]. Значуще місце у процесі формування лідерських компетентностей у студентів посідає виховна робота з ними. Тут, на нашу думку, потрібно розширювати низку можливостей для самореалізації студентів, а саме забезпечувати роботу позанавчальних об'єднань за інтересами, наприклад, діяльність творчих, інтелектуальних, спортивних, волонтерських об'єднань, гуртків, клубів та секцій, де студенти матимуть змогу розвиватися, розкривати свій лідерський потенціал та лідерські якості й удосконалювати їх. Важливо пам'ятати, що основна частина лідерських компетентностей формується на практиці, а тому потрібно забезпечувати відповідальне проходження практики майбутніми спеціалістами.

Т. О. Кононова стверджує, що для того, щоб процес формування лідерських компетентностей був успішним, необхідно:

- обрати методи й засоби соціально-педагогічної діагностики лідерства, які дають можливість проводити моніторинг рівня сформованості лідерських якостей у студентів на різних етапах навчання;

- визначити головні напрями педагогічного супроводу формування лідерських якостей, наприклад, форми освітньої та позанавчальної діяльності студентів, індивідуально-орієнтовані технології навчання тощо;

- виокремити оптимальні форми організації спільної діяльності викладачів і студентів, а також студентів між собою, що містить формування проектних команд, мікрогруп, творчих колективів і т. п. для формування лідерства;

- визначити головні способи стимулювання прояву лідерських якостей і мотивації студентів до саморозвитку [89, с. 168].

На переконання А. А. Дранко, основою процесу становлення лідерських компетентностей особистості сучасного студента є:

- об'єктивні макрофактори соціального порядку, до яких належать суспільні відносини й соціально-економічне середовище;

- мезофактори дії найближчого середовища, тобто відносини й ціннісні орієнтації у студентській групі, характер виховного процесу у навчальному закладі, морально-психологічна єдність викладачів і студентів, наявність умов для одержання досвіду лідерства, соціальний стан тощо;

- мікрофактори – це індивідуально-психологічні настанови, досвід, особистісна мотивація, знання, ціннісні орієнтації тощо;

- об'єктивно-ситуаційні фактори, тобто мета й завдання групи в конкретній ситуації [40, с. 314].

А. А. Дранко вважає, що у процесі формування лідерських компетентностей майбутніх спеціалістів, варто виходити із наступних міркувань. По-перше, як соціально-психологічний феномен, лідерство постає у ролі елемента організації спільної діяльності та керування у системі

міжособистісних відносин. По-друге, феномен лідерства особистості в умовах колективу або групи є результатом дії комплексу факторів як об'єктивно-ситуаційних, тобто мети й завдання групи у конкретній ситуації, так і суб'єктивних, особистісних і соціально-психологічних, до яких відносяться інтереси й потреби, індивідуально-типологічні особливості, а також ціннісні орієнтації. По-третє, формування лідерства є процесом і результатом розвитку структури внутрішньо-психологічної організації особистості в єдності їх прояву в персональній організаторській і комунікативній її готовності до зовнішнього управління спілкуванням та діяльністю членів групи й колективу [40, с. 360].

Л. В. Ліштаба зазначає, що формування лідерських компетентностей сучасних фахівців потрібно здійснювати цілеспрямовано в процесі професійної підготовки, що потребує наявності спеціальних організаційних заходів і педагогічного впливу на процес їх становлення в контексті соціального прогресу [105].

З огляду на це, перед сучасною системою освіти стоїть надзвичайно важливе завдання виявлення потенційних лідерів, формування і розвитку в них зазначених компетентностей. Цей напрям, на переконання дослідників, має охоплювати цілеспрямовану освітню діяльність, проведення спеціальних тренінгів, а також активне залучення студентів до здійснення різних практичних заходів, де необхідні креативність і рішучість, уміння аналізувати складні ситуації та пропонувати рішення щодо їх ефективного розв'язання [25].

Чимало дослідників стверджують, що однією із перших умов формування лідерських компетентностей у майбутніх спеціалістів є надання їм можливості бути лідерами, а до факторів, що можуть впливати на процес формування та розвиток лідерських компетентностей, вони відносять специфіку діяльності, в яку залучена людина, особливості сімейного виховання й дозвілля, а також специфіку середовища її спілкування тощо.

Окрім того, вони зазначають, що важливим для формування лідерських компетентностей студентів є навчання лідерству, до складу якого входять різноманітні знання з психології особистості, психології лідерства, соціальної психології та професійні й комунікативні компетенції [5].

Виходячи з наведеного вище, маємо зазначити, що проблема формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців і сьогодні залишається актуальною, позаяк вона є важливим компонентом професійних компетентностей сучасних фахівців. Формування лідерських компетентностей необхідно здійснювати систематично та цілеспрямовано як протягом освітнього процесу, так й упродовж позанавчальної діяльності та виховної роботи зі студентами. Окрім того, щоб ефективно формувати лідерські компетентності у майбутніх фахівців, необхідно в освітньому процесі створювати сприятливі педагогічні умови та забезпечувати злагоджену роботу колективу викладачів. А також залучати студентів до того виду діяльності, який зробить можливим зайняття лідерської позиції та забезпечить виконання лідерських функцій й демонстрацію лідерської поведінки, створювати сприятливу та доброзичливу атмосферу як у рамках студентської групи, так і під час взаємодії студентів із викладачами й організовувати взаємодію, що зорієнтована на особистість у системі «викладач-студент» і «викладач-студентська група» та заснована на принципах поваги, довіри та партнерства.

Сучасне соціально-економічне середовище диктує низку вимог до підготовки майбутніх спеціалістів, а в умовах високої динаміки розвитку української системи освіти та її включення у світовий освітній простір великої актуальності набуває розвиток у них лідерської компетентності. Лідерські компетентності на сучасному етапі розглядаються багатьма дослідниками, зокрема значна увага приділяється проблемі структури лідерських компетентностей. Розглянемо деякі погляди науковців щодо структури лідерських компетентностей.

Ю. Ковбасюк виділяє такі складові лідерської компетентності:

– орієнтація на результат, що включає здатність брати на себе відповідальність, послідовно та прогнозовано діяти згідно з визначеними цілями та із метою одержання очікуваних результатів, здатність до управління наявними ресурсами тощо;

– аналітичне мислення, яке виявляється у здатності об'єктивно сприймати, аналізувати та викладати інформацію, що передбачає її узагальнення із різноманітних джерел, врахування тенденцій та деталей, виокремлення проблем, їх значущості та причинно-наслідкових зв'язків;

– управління людськими ресурсами, що включає спроможність лідерів управляти іншими людьми, відповідати за планування людських ресурсів, добір кадрів, мотивування досконалої діяльності тощо;

– ефективна комунікація – здатність до ефективного обміну інформацією з метою досягнення підтримки та розуміння на шляху реалізації поставлених цілей;

– вміння зрозуміло та чітко формулювати свою точку зору, із врахуванням потреб аудиторії, у різних умовах та із використанням різних способів та форм комунікації;

– здатність дослухатися до думки інших та забезпечувати постійний зворотний зв'язок [82].

Дослідниця В. Міляєва до лідерських компетентностей відносить:

– прагнення вести людей за собою, позаяк справжній лідер не тільки спрямовує та веде своїх послідовників, але й прагне вести їх за собою, а послідовники, своєю чергою, не просто йдуть за лідером, а й хочуть йти за ним;

– впливовість – здатність здійснювати вплив на інших людей;

– мотивація першості – прагнення вирізнитися серед інших та бути завжди кращим;

- професійність – відмінне знання своєї справи;
- креативність – здатність до генерування нових, оригінальних ідей та їх втілення на практиці;
- заглибленість та закоханість у свою справу, що полягає у бажанні працювати, освоювати нові грані та здобувати нові знання;
- психологічна надійність, яка полягає у здатності підтримувати необхідну рівновагу між «Я можу», «Я хочу», «Я повинен» у різних складних життєвих ситуаціях;
- самовдосконалення – це головним чином усвідомлене самостійне виховання себе, розвиток своїх потрібних особистісних навичок та якостей [116].

І. В. Кривов'язюк висловлює таку думку про професійні, особистісні та емоційні компетентності. Професійні компетентності виявляються, перш за все, у досконалих знаннях особливостей своєї професії, розумінні її суті, можливості передачі знань, виконуючи роботу визначеного професійного спрямування, та вмінні застосовувати функції управління. Особистісні компетентності проявляються у вмінні застосовувати притаманні лише лідеру властивості особистісного саморозвитку та самовираження, які слугують подальшою основою розвитку професійних компетенцій. Емоційні компетентності виявляються у здатності використовувати власну поведінку та емоційний інтелект для здійснення впливу на результати роботи інших людей [96, с. 92].

Науковці О. П. Дяків та С. А. Прохоровська у межах компетентностей, притаманих лідеру, виокремлюють зокрема: особистісні, професійні, соціально-психологічні та комунікативні. На думку дослідників, особистісні компетентності характеризують ті здатності, що є основою самоменеджменту й дають можливість бути лідером у колективі. До найбільш важливих особистісних компетентностей належать:

наполегливість, працьовитість, уміння вести команду за собою, особистий приклад та авторитетність [9, с. 50].

Професійні компетентності передбачають здатність і готовність людини на основі професійних (спеціальних) навичок, знань та умінь ефективно виконувати безпосередні функціональні обов'язки. До найбільш значущих професійних компетентностей відносять професіоналізм та здатність брати на себе відповідальність за розвиток і функціонування колективу.

Соціально-психологічні компетентності окреслюють здатність лідера ефективно взаємодіяти з командою в системі міжособистісних відносин. До складу цих компетентностей, на думку О. П. Дяків та С. А. Прохоровської, входять: уміння орієнтуватися в різноманітних соціальних ситуаціях, правильно ідентифікувати особливості та емоційні стани інших людей, обирати адекватні способи поводження з ними й реалізовувати ці способи в процесі взаємодії. Серед цих компетентностей науковці виокремлюють такі здатності: вести за собою команду та забезпечувати конструктивний зворотний зв'язок із метою досягнення взаєморозуміння між членами команди, а також вміння креативно мислити [40, с. 51].

Комунікативна компетентність передбачає оволодіння складними комунікативними вміннями й навичками, засвоєння знань про культурні норми та стандарти у спілкуванні, традиції, звичаї, етикет у сфері спілкування, дотримання пристойності, орієнтації в засобах комунікації, вихованість тощо. Комунікативна компетентність виступає узагальнюючою характеристикою особи, що охоплює комунікативні навички, уміння, здібності, знання, соціальний та чуттєвий досвід у сфері ділового, професійного, наукового й побутового спілкування. У структурі цієї компетентності науковці виділили вміння ефективно вести процес переговорів і встановлювати інтереси учасників. А тому, для лідерів необхідним є налагодження комунікативних зв'язків таким чином, щоб

здійснювати вплив на інших людей та спрямовувати їхню енергію і потенціал на досягнення поставлених цілей [9, с. 52].

Отже, учені І. В. Кривов'язюк О. П., Дяків та С. А. Прохоровська сходяться на думці щодо професійних і особистісних компетентностей, притаманних лідеру, але додають сюди ще емоційні, професійні, соціально-психологічні та комунікативні. Продовжимо вивчати міркування науковців щодо лідерських компетентностей.

І. Г. Брітченко, С. Ф. Смерічевський, І. В. Кривов'язюк висловлюють думку про те, що до переліку найважливіших лідерських компетентностей, якими має володіти сучасний лідер, належать:

- соціальна ідентичність лідера, тобто переживання та усвідомлення своєї приналежності до тих чи інших соціальних груп і спільнот;

- суспільні інтереси понад усе – врахування суспільних інтересів та організація діяльності відповідно до них;

- свідоме сприйняття цілей та засобів їх досягнення, що полягає у постановці цілей та пошуку оптимальних шляхів і засобів для досягнення бажаних результатів;

- вміння демонструвати лідерські якості, завдяки упевненості й вірі у те, що робить і про що говорить, що згуртовує інших людей навколо лідера та сприяє формуванню його авторитету;

- вміння працювати в команді, тобто завжди залишатися конструктивним, вміти дискутувати, однак не доводити до руйнівного конфлікту, разом шукати сильні рішення, проявляти повагу до інших та викликати повагу до себе;

- вміння оцінювати дії з позицій етики та моралі, що полягає у здатності враховувати моральні принципи та етичні закони у діяльності;

- волонтерство – форма благодійності, яка здійснюється усвідомлено на добровільній та безкорисливій основі шляхом особистого надання послуг

і робіт та ґрунтується на принципах гуманності, законності, рівності, гласності та здійснюється для досягнення суспільно-значущих цілей;

– ініціативність та активність – здатність продукувати нові ідеї та пропозиції й здійснювати активну діяльність з їх реалізації;

– інноваційність і креативність – творчі здібності людини, які дозволяють створювати і втілювати в життя принципово нові ідеї, знаходити оригінальні рішення тощо;

– стратегічне бачення – це спільне, погоджене на основі консенсусу, уявлення групи людей про те, чого вони хочуть досягти;

– здатність бачення підприємницьких можливостей полягає у спроможності ідентифікувати нові ідеї та можливості й перетворювати їх на цінності для інших;

– широкий світогляд соціоекологічного спрямування, який передбачає гуманне ставлення до інших людей та навколишнього середовища й розуміння їх цінності [96].

Н. Лебідь вважає, що до ключових лідерських компетентностей сьогодення належать такі:

– орієнтація на результат – це спроможність брати на себе відповідальність, послідовно та сплановано діяти згідно з визначеними цілями для того, щоб досягти очікуваного;

– здатність до управління наявними ресурсами, враховуючи потреби та пріоритети суб'єктів діяльності;

– аналітичне мислення, яке виявляється у здатності об'єктивно сприймати, вивчати та подавати інформацію, враховувати деталі, визначати проблеми та причинно-наслідкові зв'язки;

– ефективна комунікація, що передбачає вміння ефективного обміну інформацією для досягнення розуміння та підтримки при досягненні цілей;

– управління людськими ресурсами, що пов’язане із визнанням лідером найвищої цінності людини та усвідомленням відповідальності за особистісне та професійне зростання людей, з якими він взаємодіє [101].

О. Хмизова вважає, що у структурі лідерських компетентностей спостерігається наявність трьох основних компонентів, зокрема: когнітивного – навички, вміння та переконання; мотиваційно-емоційного – потреби, мотиви, цінності, емоції та ставлення, а також діяльнісно-поведінкового, який включає вчинки, дії, поведінку та практичну реалізацію [164].

На основі здійсненого аналізу поняття «лідерська компетентність» та її висвітлення у науково-педагогічній літературі можна зробити висновок, що у дослідників немає усталеного визначення сутності лідерських компетентностей та чіткого переліку цих компетентностей. Однак, все ж простежуються деякі спільні компоненти лідерських компетентностей, як-от: орієнтація на результат, аналітичне мислення, ефективна комунікація, управління людськими ресурсами тощо. Згідно теми нашого дослідження, логічним у цьому зв’язку видається вивчення структури та головних рис лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій.

1.2. Структура лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій

Сучасний фахівець транспортної галузі – це спеціаліст, який володіє низкою спеціальних навичок, знань та вмінь, досвідом та здібностями, готовий та здатний до їх ефективного застосування з метою якісного і продуктивного надання послуг у транспортній сфері. Крім того, він несе відповідальність за результати своєї діяльності, постійно професійно розвивається та підвищує рівень вирішення своїх професійних завдань. Окрім того, одними із ключових компетентностей фахівців транспортних технологій є лідерські.

Відзначимо, що лідерська компетентність у транспортній галузі є здатністю організовувати та використовувати природні здібності, задатки, таланти та обдарованість як свої, так і інших учасників освітнього або виробничого процесу з метою здійснення професійної діяльності.

На нашу думку, формування лідерських компетентностей та лідерських якостей у майбутніх фахівців транспортних технологій має бути одним із першочергових завдань як фахової передвищої, так і вищої освіти. Компетентності спеціальності мають формуватися у студентів у неперервному зв'язку із лідерською компетенцією, яка здатна підвищити рівень конкурентоспроможності майбутнього фахівця, сформувати гідного професіонала, який прагне до розвитку лідерського потенціалу, до самовдосконалення, самоосвіти, максимальної самореалізації в професійній сфері, а також усвідомлює свої можливості й бажає якомога більше досягти у житті.

Компетентність лідера в транспортній галузі нерозривно пов'язана з компетентностями спеціальності, до якої належать:

- інтегральні;
- загальні компетентності;
- фахові компетентності спеціальності.

Лише формування лідерських компетентностей в сукупності з фаховими дозволить сформувати особистість, яка зможе стати успішною та ефективно працювати у своїй галузі. Понад те, ми вважаємо, що доцільно розглядати інтегральну компетентність, загальні компетентності та фахові компетентності спеціальності як складники. Ці зв'язки ми відобразили у формі «піраміди лідерських компетентностей спеціальності» (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Піраміда лідерських компетентностей спеціальності «Транспортні технології»

Фахові компетентності лежать в основі піраміди лідерських компетентностей випускників спеціальності «Транспортні технології». Опис компетентностей включає наступні аспекти:

– дослідження та управління функціонуванням інтегрованих транспортних систем, тобто аналіз складних транспортних мереж, їхньої взаємодії та оптимізації для забезпечення ефективності та стабільності системи в цілому;

– застосування моделювання транспортних процесів: використання різних методів моделювання для прогнозування поведінки транспортних систем, виявлення можливих проблем та розроблення стратегій їх вирішення;

– застосування сучасних технологій у транспортно-експедиторській діяльності: охоплює використання ІТ-рішень, програмного забезпечення та автоматизованих систем для поліпшення якості та ефективності транспортної логістики;

– аналіз інноваційних і інвестиційних проєктів: оцінювання потенціалу нових проєктів, аналіз ризиків та можливостей для вкладення інвестицій у розвиток транспортної інфраструктури;

– управління ланцюгами постачання та логістичними центрами вимагає розуміння складності логістичних ланцюгів та здатності оптимізувати їх для досягнення високої ефективності та надійності поставок;

– управління вантажними та пасажирськими перевезеннями за видами транспорту передбачає глибоке розуміння специфіки кожного виду транспорту, його можливостей та обмежень для оптимізації вантажних і пасажирських потоків;

– дослідження та управління рухом транспортних засобів охоплює аналіз та управління потоками транспортних засобів для підвищення безпеки руху та зменшення заторів;

– управління надійністю та ефективністю транспортних технологій включає забезпечення стабільності транспортних систем, підвищення їх продуктивності та мінімізацію витрат;

– експертиза транспортних пригод вимагає знань з розслідування обставин транспортних пригод для виявлення їх причин і запобігання подібним випадкам у майбутньому;

- використання сучасних методів навігації передбачає застосування GPS-технологій, ГІС-систем та інших сучасних інструментів для точного позиціонування та навігації транспортних засобів;

- врахування митних особливостей у формуванні транспортних технологій включає знання митного законодавства, процедур та практик для ефективного митного оформлення та оптимізації міжнародних транспортних операцій [29].

Варто зазначити, що саме лідер у багатьох випадках виступає чинником успіху під час процесу функціонування, розробки стратегії, планування та реалізації рішень і вирішення різнопланових завдань у транспортній галузі [1, с. 22]. А наявність у лідера ґрунтовних, глибоких професійних навичок, знань, здібностей та умінь є основою ефективної професійної діяльності, забезпечення функціонування успішної команди та виконання поставлених завдань точно, швидко та із урахуванням сучасних тенденцій, факторів впливу й різноманітних чинників.

За фаховими компетентностями спеціальності йдуть у слід загальні компетентності, які полягають у здатності студентів:

- ініціювання, розробка та виконання проектів з удосконалення виробничих процесів на транспорті включає здатність ідентифікувати потенціал для оптимізації в транспортних системах та розробляти інноваційні рішення для підвищення ефективності. Важливим аспектом є також вміння ефективно реалізовувати проекти, як самостійно, так і в команді;

- організація роботи колективу та управління ним передбачає навички лідерства, включаючи вміння мотивувати команду, встановлювати чіткі цілі та координувати зусилля для досягнення спільних результатів;

- пошук, обробка та аналіз інформації з різних джерел охоплює здатність використовувати сучасні інформаційні та комунікаційні технології

для збору даних, їх критичного аналізу та синтезу в цілях прийняття обґрунтованих рішень;

– визначення економічних показників та забезпечення якості виконання робіт має на меті розуміння основних економічних принципів, які регулюють транспортну галузь, та здатність забезпечити високу якість проєктів з урахуванням фінансових обмежень;

– спілкування з фаховою та загальною аудиторіями вимагає здатності ефективно передавати інформацію та ідеї усно та письмово, як на рідній, так і на іноземній мовах, враховуючи специфіку аудиторії;

– використання теорій навчання та педагогічних концепцій охоплює знання та вміння застосовувати різні освітні стратегії та методики для ефективного навчання та розвитку як власних навичок, так і навичок колег;

– проведення досліджень в межах спеціалізації включає здатність формулювати дослідницькі питання, обирати відповідні методи для їх дослідження, аналізувати отримані дані та робити висновки. Важливим є також вміння виявляти та вирішувати специфічні проблеми в рамках обраної спеціалізації [29].

На наше переконання, лідерські компетентності перебувають у тісному зв'язку із загальними компетентностями спеціальності «Транспортні технології». Адже лідерські компетентності передбачають постійний рух вперед, самовдосконалення та саморозвиток, вміння встановлювати стосунки співробітництва й формувати команду, управляти змінами й іншими людьми, бачити перспективи та домагатися поставлених завдань, а також приймати рішення у складних ситуаціях та пристосовуватися до нових умов.

Далі йдуть інтегральні компетентності, які являють собою здатність розв'язувати складні задачі й проблеми у транспортній галузі, що передбачає проведення досліджень, здійснення певних інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог. Зв'язок інтегральної

компетентності з лідерською надзвичайно тісний, адже остання виявляється в умінні ефективно розв'язувати надскладні завдання, генерувати продуктивні ідеї, просувати їх подальше втілення та знаходити нові прогресивні рішення (рис. 1.2).

Лідерські компетентності спеціальності «Транспортні технології»

фахові компетентності наявність ґрунтовних, глибоких професійних навичок, знань, здібностей та умінь для ефективної професійної діяльності, забезпечення функціонування успішної команди та для виконання поставлених завдань точно, швидко та із врахуванням сучасних тенденцій, факторів впливу й різноманітних чинників ;

загальні компетентності спеціальності самовдосконалення та саморозвиток, вміння встановлювати відносини співробітництва й формувати команду, управляти змінами й іншими людьми, бачити перспективи та домагатися поставлених завдань, а також приймати рішення у складних ситуаціях та пристосовуватися до нових умов;

інтегральна компетентність здатність розв'язувати складні задачі й проблеми у транспортній галузі, що передбачає проведення досліджень, здійснення певних інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

*Рис. 1.2. Лідерські компетентності спеціальності
«Транспортні технології»*

Таким чином, з огляду на те, що лідерські компетентності спеціальності «Транспортні технології» включають фахові компетентності, загальні компетентності та інтегральну компетентність і між ними існують тісні взаємозв'язки, приходимо до висновку, що лідерські компетентності для фахівців транспортних технологій є інтегрованою якістю особистості, що складається з трьох основних структурних компонентів:

1) когнітивний компонент охоплює теоретичні знання, які студент здобуває в процесі навчання. Це передбачає розуміння основних принципів, концепцій та теорій, які становлять фундамент спеціальності «Транспортні технології». Когнітивний компонент включає, але не обмежується,

знаннями в галузях транспортної інженерії, логістики, управління транспортними потоками, економіки транспорту, а також застосуванням сучасних інформаційних систем у транспортній галузі. Ефективне засвоєння та інтеграція цих знань є ключовим для формування глибокого розуміння фаху та підґрунтя для подальшого професійного зростання;

2) операційно-діяльнісний компонент стосується практичних навичок і здібностей, які студент набуває через навчання та практичну діяльність. Це передбачає вміння застосовувати теоретичні знання на практиці для вирішення конкретних задач, які можуть виникнути в професійній діяльності. Наприклад, це можуть бути навички розробки та імплементації транспортних проєктів, управління ланцюгами поставок, оптимізація транспортних потоків, використання спеціалізованого програмного забезпечення для моделювання транспортних систем тощо. Важливим аспектом є також розвиток навичок критичного мислення та аналітичних здібностей, необхідних для ефективного управління складними проєктами та рішенням проблемних ситуацій;

3) особистісний компонент відображає якості характеру та соціальні навички, які сприяють ефективному лідерству та взаємодії в професійному середовищі. Це охоплює комунікативні навички, здатність до командної роботи, лідерські якості, етичні норми, адаптивність та відповідальність. Розвиток цих якостей важливий для того, щоб майбутній фахівець міг ефективно взаємодіяти з колегами, керувати командами, вести переговори та вирішувати конфлікти. Особистісні якості також включають навички саморозвитку та самомотивації, які необхідні для постійного професійного зростання та адаптації до змін у транспортній галузі [30, с. 90].

До низки лідерських компетентностей фахівців спеціальності «Транспортні технології» доцільно віднести:

– технічну компетентність, що передбачає глибоке розуміння інженерних та технологічних аспектів транспортних систем, включаючи

проектування, експлуатацію та обслуговування різних видів транспорту. Спеціалісти мають бути обізнані з найновішими технологіями в галузі та мати здатність застосовувати ці знання для вирішення практичних завдань, як-от: оптимізація маршрутів, підвищення ефективності та зниження витрат;

– аналітичну компетентність, що включає здатність критично аналізувати інформацію, оцінювати ризики та приймати обґрунтовані рішення. У контексті транспортних технологій це може включати аналіз даних про трафік, оцінку проектів з розвитку інфраструктури та розробку стратегій для покращення логістичних операцій;

– діагностичну компетентність передбачає здатність швидко виявляти та вирішувати проблеми в системі. У сфері транспортних технологій це може означати визначення причин затримок, діагностику несправностей у транспортних засобах або системах управління, а також розробку та впровадження ефективних заходів для усунення цих проблем;

– комунікативну компетентність має вирішальне значення для ефективної взаємодії з колегами, клієнтами та іншими зацікавленими сторонами. Вона включає як усне, так і письмове спілкування, а також навички переговорів та презентації. Спеціалісти повинні вміти чітко висловлювати технічні ідеї та концепції, забезпечувати зрозумілість інструкцій та управлінських рішень;

– стратегічне мислення – здатність аналізувати складні ситуації, визначати довгострокові цілі та розробляти ефективні стратегії досягнення цих цілей, що особливо актуально в умовах швидкозмінного транспортного середовища;

– креативність – здатність генерувати нові ідеї та рішення, що сприяє вдосконаленню транспортних процесів та створенню інноваційних продуктів та послуг;

- етичність та професіоналізм – дотримання високих етичних стандартів у професійній діяльності, що включає чесність, прозорість і відповідальність перед суспільством;

- адаптивність – готовність та здатність швидко адаптуватися до нових умов роботи, змін у законодавстві, ринкових умов та технологічних інновацій;

- міжкультурну компетентність – уміння ефективно працювати в мультикультурному середовищі, розуміння та повага до культурної різноманітності, що особливо важливо в глобалізованому світі транспортних послуг.

Розвиток цих компетентностей дозволяє фахівцям у сфері транспортних технологій ефективно керувати складними проектами, впроваджувати інновації та вносити свій вклад у сталий розвиток транспортної інфраструктури.

Варто зауважити, що особливо цінними для лідерських компетентностей спеціальності «Транспортні технології» є ще й зазначені нижче якості:

- гнучкість – уміння швидко реагувати на зміни, тенденції та вимоги й пристосовуватися до них;

- дієвість – створення умов для досягнення мети і наполегливість на шляху до неї;

- саморегуляція – вміння володіти собою й керувати конфліктними ситуаціями;

- ініціативність – вміння знаходити нові шляхи розв’язання проблем, передбачати можливі наслідки своєї діяльності, бачити перспективи тощо;

- відповідальність – вміння нести відповідальність як за власні дії, так і за дії команди.

Інтеграція цих компетентностей у професійну підготовку спеціалістів транспортної галузі сприятиме формуванню глибоких лідерських якостей,

необхідних для успішного управління та розвитку в сучасних транспортних системах.

Звідси випливає, що для професійного становлення майбутніх фахівців транспортних технологій дуже важливо володіти низкою особистісних якостей лідера (рис. 1.3), серед яких:



Рис. 1.3. Особисті якості лідера, майбутнього фахівця спеціальності «Транспортні технології»

- працьовитість – сумлінне ставлення до своєї роботи та виконання всіх своїх зобов’язань;
- амбіційність – палке бажання досягти успіху, досконалості у своїй справі або почуття власної гідності;
- комунікабельність – вміння налагоджувати контакти, бути приємним співрозмовником та активним слухачем;
- відповідальність – свідоме ставлення особи до вимог суспільної необхідності, обов’язків, соціальних завдань, норм і цінностей;
- вміння надихати – здатність спонукати людей до діяльності;
- вміння мотивувати – здатність стимулювати й заохочувати людей для виконання будь-якої роботи або для вирішення поставлених завдань;

– вміння переконувати – здатність схилити інших людей зробити те, що вам потрібно, тому що вони самі цього хочуть, а не тому, що їх змушують;

– адаптивність – здатність орієнтуватися в несподіваних ситуаціях, швидко вираховувати різні варіанти реакцій та обрати найкращий з них за мінімальний час;

– стратегічне мислення – вміння керувати своїми думками, досягати цілей і бачити перешкоди;

– цілеспрямованість та наполегливість – стійке прагнення до певної мети, підпорядкованість їй дій, думок тощо;

– активність в досягненні поставлених цілей – здатність діяти для того, щоб здійснити все задумане;

– впевненість у собі – здатність самостійно ставити для себе значущу мету та позитивно оцінювати власні можливості для її досягнення;

– напористість – рішучість та завзятість у досягненні чого-небудь;

– висока моральність – сукупність норм і цінностей конкретної людини, які дають їй уявлення про добро і зло, про те, як варто і не варто поводитися у конкретній ситуації;

– дисциплінованість та відповідальність – свідоме ставлення до своїх обов'язків і власної поведінки;

– організаторські здібності – здатність організувати свою власну діяльність і діяльність інших людей, створювати колектив як інструмент вирішення виробничих завдань та розвитку особистості;

– самовладання – здатність володіти собою, що включає витримку й холонокровність [29].

Отже, лідерські компетентності майбутніх фахівців транспортних технологій є інтегрованою якістю особистості, до складу якої входять фахові компетентності спеціальності, загальні компетентності та інтегральна компетентність, що разом утворюють так звану «піраміду лідерської

компетенції спеціальності». Окрім того, лідерські компетентності майбутніх фахівців транспортних технологій включають також низку різноманітних здібностей та якостей особистості, а також три основних структурних компоненти, зокрема когнітивний, операційно-діяльнісний та особистісний. А майбутні фахівці транспортних технологій – це особи, які володіють не лише розвиненими спеціальними або фаховими компетентностями, але й лідерськими компетентностями, готові їх доцільно використовувати для продуктивного та якісного надання послуг у транспортній сфері, здатні швидко приймати відповідальні рішення, нести відповідальність за результати цієї діяльності, прогнозувати результати своєї діяльності та вести за собою інших людей.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У першому розділі нашого дослідження розглянуто поняття лідерських компетентностей, проаналізовано теоретико-методологічні аспекти формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій, охарактеризовано сучасні наукові підходи до визначення структури лідерських компетентностей, а також виокремлено ключові характеристики лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій.

У результаті проведеного аналізу встановлено, що поняття «лідерські компетентності» не має єдиного усталеного визначення у науковій літературі. Ми схилиємося до думки, що лідерські компетентності є здатністю особи впливати на інших людей у розв'язанні різноманітних практичних, освітніх, професійно орієнтованих завдань; уміння людини працювати в команді і як рядовий виконавець, і як організатор, вносити помітний вклад у роботу команди, навіть якщо не враховані її особисті інтереси; уміння брати на себе відповідальність та приймати важливі рішення; уміння співвідносити особисті й суспільні цілі; здатність до

швидкого реагування на зміни та адаптації в нових ситуаціях, а також до аналізу своїх можливостей; уміння ухвалювати оптимальні рішення в умовах обмеження часу й ресурсів.

Формування лідерських компетентностей потрібно здійснювати систематично та цілеспрямовано як упродовж освітнього процесу, так і протягом позаосвітньої діяльності зі здобувачами освіти. Для того, щоб ефективно формувати лідерські компетентності у майбутніх фахівців, необхідно в освітньому процесі створювати сприятливі педагогічні умови та забезпечувати злагоджену роботу колективу викладачів. А також залучати студентів до того виду діяльності, який зробить можливим зайняття лідерської позиції та забезпечить виконання лідерських функцій й демонстрацію лідерської поведінки, створювати сприятливу та доброзичливу атмосферу як у рамках студентської групи, так і під час взаємодії студентів із викладачами й організовувати взаємодію, що зорієнтована на особистість у системі «викладач-студент» і «викладач-студентська група» та заснована на принципах поваги, довіри та партнерства.

Виявлено, що дослідники по-різному трактують структуру лідерських компетентностей, проте деякі риси є спільними для багатьох класифікацій, що пропонуються у науковій літературі, зокрема:

- орієнтація на результат;
- аналітичне мислення;
- ефективна комунікація;
- управління людськими ресурсами тощо.

Лідерські компетентності майбутніх фахівців транспортних технологій являють інтегровану якість особистості, до складу якої входять фахові компетентності спеціальності, загальні компетентності та інтегральні компетентності, що разом утворюють так звану «піраміду лідерських

компетентностей спеціальності». Лідерські компетентності майбутніх фахівців транспортних технологій включають також низку різноманітних здібностей та якостей особистості, а також три основних структурних компоненти: *когнітивний, операційно-діяльнісний, особистісний*, які є сукупністю професійних здібностей студентів та їх особистісних характеристик, що за певних внутрішніх та зовнішніх умов забезпечують вплив на результати праці інших людей, які їм підпорядковуються.

Результати проведеного дослідження переконливо засвідчують, що бути фахівцем XXI століття означає володіти необхідним арсеналом професійних умінь, інноваційних навичок та лідерських компетентностей.

Основні ідеї першого розділу дисертації висвітлено в публікаціях авторки: [49; 51; 52; 54; 63; 66; 224].

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

У другому розділі дослідження розглянуто організаційно-змістові особливості формування лідерських компетентностей, здійснено аналіз галузевого стандарту, охарактеризовано факультатив, спецкурс та тренінг як способи формування лідерських компетентностей.

2.1. Зміст формування лідерських компетентностей

З огляду на те, що ХХІ ст. – це час нових принципів діяльності, цінностей та підходів для того, щоб бути успішним в нових умовах, студентам варто опанувати лідерським типом поведінки. Відповідно, студенти разом із професійними знаннями, вміннями та навичками мають володіти й лідерськими якостями та лідерською компетентністю. А сам процес навчання має спрямовуватися на розвиток та формування лідерських компетентностей студентів та на розкриття їх лідерського й творчого потенціалу.

Однак формування лідерських компетентностей, як уже зазначалося, є складним та довготривалим процесом, який необхідно здійснювати цілеспрямовано в процесі професійної підготовки фахівців, під час освітньої та виховної діяльності. Окрім того, цей процес вимагає наявності низки педагогічних умов, спеціальних організаційних заходів та педагогічного впливу, він потребує неабияких зусиль як викладача, так і самих студентів.

Зміст формування лідерських компетентностей здобувачів освіти ми вбачаємо в саме в забезпеченні послідовності етапів формування цих компетентностей, організації необхідних педагогічних умов, організаційних заходів та педагогічного впливу, а також у розвитку в студентів лідерських якостей, здібностей та лідерського потенціалу.

Насамперед зазначимо, що процес формування лідерських компетентностей у студентів доцільно організовувати у декілька послідовних етапів. Так, перший етап полягає у послідовному орієнтуванні особистості на ціннісне осмислення лідерських компетентностей. Під час реалізації цього етапу особлива увага має звертатися на засвоєння студентами низки важливих питань, а саме: про особистість, її мотивацію, активність, структуру, спрямованість, характер та здатності [3]. Цей етап вимагає зосередження педагогічних зусиль на спонуканні здобувачів освіти до вибору пріоритетних, з точки зору соціального та професійного розвитку потреб у високих досягненнях, престижі й визнанні, афіліації, у самоствердженні та самореалізації. Таким чином, поступово у студентів з'являються можливості та потреби, що лежать в основі лідерського потенціалу.

Окрім того, з ними необхідно обговорювати питання ставлення до самого себе й важливості формування лідерських якостей, а також ставлення до життя. Цей етап може бути реалізований під час спеціальних занять у групах, що поєднуються з індивідуальними консультаціями та участю студентів у дискусіях, проблемних діалогах, бесідах, які спрямовані на стимулювання та мотивацію студентів і підвищення їх поінформованості.

Основними завданнями першого етапу формування лідерських компетентностей є:

- 1) вивчення ціннісно-мотиваційної сфери особистості здобувачів освіти та рівня домагань, сформованості лідерських якостей;
- 2) актуалізація потреб, пов'язаних з лідерством та лідерською компетенцією;
- 3) сприяння усвідомленню студентами взаємозв'язку між лідерством як груповим явищем та особистісними якостями;

4) усвідомлення потреби у формуванні і самовихованні лідерських якостей, розширення лідерського потенціалу та формування лідерської компетентності.

На другому етапі відбувається залучення студентів до лідерських дій у спеціально організованих пізнавальних та професійних ситуаціях. Цей етап передбачає організацію спеціальних ситуацій в тренінгах та ділових іграх, які сприяють розвитку лідерського потенціалу особистості. Окрім того, на цьому етапі важливо залучати здобувачів освіти до різних видів діяльності, зокрема навчально-пізнавальної (учіння), трудової, громадської, творчої, спілкування тощо. Важливо, щоб такий вплив на здобувача освіти здійснювався упродовж всього навчання послідовно, адже у процесі їх залучення до таких активних дій відбуваються значущі зміни у соціально-комунікативних і організаторських якостях їх особистостей [23].

Таким чином, залучаючи студентів до лідерських дій у спеціально організованих ситуаціях, ми закладаємо основу їх поведінки надалі, оскільки розглядаються можливі варіанти та виробляється певний зразок поведінки. Дуже важливо, створюючи спеціальні ситуації, домагатися активної участі в них студентів, щоб всі відчули свої потенційні лідерські можливості, спробували їх реалізувати та набули певний лідерський досвід.

Основними завданнями зазначеного етапу є:

- 1) залучення здобувачів освіти у різні види соціально-значущої діяльності, зокрема й з позиції лідера;
- 2) сприяння реалізації лідерського потенціалу студентів у різноманітних видах діяльності;
- 3) індивідуальний та диференційований підбір форм і методів розвитку у здобувачів освіти арсеналу лідерських якостей та здібностей.

Третій етап полягає у збагаченні лідерського досвіду студентів у позанавчальній діяльності. Цей підхід є своєрідною стратегією, що дає змогу активізувати лідерські можливості у процесі становлення особистості і як

лідера, і як професіонала. Цей етап реалізується у формі спецкурсів, факультативів та/або тренінгів, які допомагають студентам правильно побудувати свій виступ перед аудиторією, обрати оптимальне рішення з усіх можливих, спрогнозувати можливий результат діяльності за умов ситуаційної невизначеності, опанувати навички самоорганізації в пізнавальній та професійній діяльності тощо [3, с. 103].

Також особливу увагу варто звернути на розвиток лідерських якостей та здібностей. Зазначимо, що лідерські якості – це певна сукупність рис, які забезпечують успішну організаторську діяльність, а також виділяють особистість з поміж інших в групі, дають можливість приймати відповідальні рішення та дозволяють створити позитивну атмосферу в колективі, що впливає на досягнення загальноколективних цілей.

М. Хоменко, І. Чемирис у своїх дослідженнях виділяють загальні та специфічні якості лідера. Загальними вважають ті якості, які можуть бути притаманні кожному, але разом з тим можуть підвищувати ефективність для лідера. Специфічними якостями дослідники називають схильність до організаторської роботи та вміння брати на себе відповідальність, організаторська передбачуваність, здатність розуміти інших та їх внутрішній світ, а також мати схильність до активних психологічних дій [164, с. 346].

Але, зважаючи навіть на різноманітну кількість класифікацій, якими, на думку науковців, має володіти лідер, вважається, що не існує «універсальних» лідерських якостей. Справжній вплив на учасників групи мають вчинки лідера, а вміння володіти якостями лише сприяє успішності лідерства особистості. Проте, не всі хто має лідерські якості може бути лідером.

Варто наголосити, що під час навчання студентів та формування у них лідерських якостей необхідно зважати і на їх компоненти. Наприклад, В. Ягоднікова визначає наступні компоненти лідерських якостей:

– здатність впливати на інших, при цьому володіти творчим мисленням, мати хороші організаційні та комунікативні здібності, тобто маємо на увазі особистісний компонент;

– емоційно-вольовий компонент – лідер має бути урівноваженим, мати емоційно-позитивне самопочуття;

– важливим є бажання самореалізуватися та самоствердитися, прагнення досягти цілі, а для цього потрібно бути впевненим та володіти мотиваційним компонентом;

– діловий компонент, який передбачає готовність брати на себе відповідальність та уміння прийняття швидких, вмотивованих та правильних рішень [173, с. 129].

Отож лідерські якості, в загальному, групують, поділяючи їх на:

– загально-професійні, які передбачають практичний досвід, теоретичні знання, вміння легко адаптуватися до будь-якої ситуації, системність у розв’язанні професійних питань, здатність до прогностичної діяльності, уміння керувати колективом, належне виконання професійних обов’язків, уміння виокремлювати головне й другорядне, правильно розпоряджатися своїм часом та правильно розподіляти обов’язки в колективі;

– творчі, що охоплюють творчий підхід до роботи, широкий світогляд щодо загальних питань, педагогічну й методичну підготовку, високий рівень творчої майстерності;

– соціально-психологічні, які являють собою вміння створювати позитивну й сприятливу атмосферу в колективі, встановлювати міжособистісні контакти, застосовувати індивідуальний підхід до кожного члена групи, бути вимогливим до підлеглих, а також вміння, викликати довіру та симпатію до себе, розбиратися в людях та здійснювати на них вплив, подавати особистий приклад, переконувати людей у своїй правоті,

задавати темп роботі, бути схильним до аналізу й самоаналізу та врівноваженим;

– соціально-комунікативні передбачають вміння спілкуватися та налагоджувати професійні контакти, забезпечувати належний контроль за робочим процесом, відстоювати особисті й інтереси всього колективу, стимулювати колектив до роботи, бути чесним, доброзичливим, порядним, відповідальним, мати такт, адекватний емоційний стан, хорошу поставу голосу й артикуляцію тощо [18, с. 14].

Студентський вік є найсприятливішим для формування лідерських якостей та здібностей, що пояснюється психологічними особливостями цієї вікової групи. Саме в студентському віці відбувається процес життєвого і професійного самовизначення особистості. У цей період у здобувачів освіти формуються певні переконання, в молоді формується почуття відповідальності, обов'язку, в них розвивається самостійність, наполегливість та виникає потреба в суспільно корисній діяльності.

Важливим завданням для педагогів є визначення студентів з лідерськими якостями й здібностями з першого курсу навчання. Виявляти студентів з лідерськими задатками мають куратори/керівники академічної групи, перед якими стоїть завдання сформувати актив студентської групи таким чином, щоб сприяти самовисуненню лідерів. Для цього активну участь в житті студентської групи має брати і сам викладач-куратор/керівник академічної групи.

Для виявлення лідерів існують різні методи. Одним із таких методів вважають творчі студентські заходи, які полягають у залученні в спільну діяльність. Це можуть бути конкурси, олімпіади з різних дисциплін, змагання, студентська самодіяльність. Ефективним у визначенні лідерів також вважається психологічне тестування. Але для створення таких тестів доцільно залучати соціологів та психологів. Такого роду тести мають бути цілісними, орієнтованими на розкриття мотивації та спрямованості

студентів, визначити нахили, інтереси вихованці, а також виявляти комунікативні та організаторських здібностей [30].

Розвивати лідерські якості та здібності студентів доцільно безпосередньо в освітній діяльності, при цьому застосовувати нестандартні, інноваційні та творчі засоби. Але такі засоби мають характеризуватися на основах довіри, поваги та взаємовідносин в колективі, як між студентами, так і викладачем. Доцільним є використання різних форм організації освітнього процесу – групового, парного, командного. Серед таких особливостей виділяють і проблемний стиль викладання, де студенти можуть проявити свої лідерські якості й здібності, а також проблемно-пошукові та дослідницькі методи навчання [1, с. 90]. Такі методи розвивають творче та аналітичне мислення студентів. Застосовуючи різні форми організації та нові методи навчання, педагог мотивує студентів, вони вчаться відстоювати свою думку, обґрунтовувати її, у них виникає бажання до самореалізації та самовдосконалення.

Окрім того, поряд з лідерськими якостями та здібностями варто звернути увагу й на розвиток лідерського потенціалу. Лідерський потенціал визначається як соціально-психологічна особливість особистості, що віддзеркалює як ситуаційно зумовлену, так і незалежну від конкретної ситуації здатність індивіда до успішного здійснення лідерства. Рівень лідерського потенціалу визначається рівнем розвитку його індивідуальної та універсальної складових. До індивідуальної складової належать особистісні риси, цінності та здібності, а до універсальної складової – досвід, стилі лідерства, навички, а також рольовий репертуар.

Лідерський потенціал також є сукупністю внутрішніх можливостей, засобів, потреб та ціннісного ставлення, що сприяють досягненню такого ступеню відповідальності, компетентності, комунікабельності та активності, який забезпечує провідний вплив на інших людей у спільному вирішенні завдань у різноманітних ситуаціях [28, с. 228]. З позицій

психологічного аналізу, лідерський потенціал особистості вміщує цілеспрямованість, комунікабельність, наполегливість, відповідальність, розсудливість, урівноваженість, мотивацію до досягнення успіху, позитивну самооцінку, емпатію, рішучість, впевненість у власних силах, готовність до ризику, критичність та реалізується через поведінкову, емоційну й когнітивну гнучкість [34, с. 20].

Варто зазначити, що розвиток лідерського потенціалу особистості відбувається шляхом реалізації наступних процесів: по-перше, через розкриття лідерського потенціалу особистості, тобто процесу виявлення потенційних ресурсів особистості, а також характеристик лідерського потенціалу, що гарантують їй лідерське становлення та аналіз параметрів сфери лідерства.

По-друге, через актуалізацію людського потенціалу особистості, що являє собою процес перетворення ресурсних можливостей особистості із потенційного стану до актуального. Основним на даному етапі є виокремлення індивідуальних векторів розвитку лідерського потенціалу особистості та процес практичного втілення намічених планів. Окрім цього, тут важливим також є формування ефективної групової взаємодії.

По-третє, реалізація лідерського потенціалу особистості є цілеспрямованим процесом застосування у певній ситуації потенційних та прихованих задатків, умінь, якостей та можливостей, які призводять до певних значущих для особистості чи суспільства досягнень [34, с. 21].

Стандарт фахової передвищої освіти (далі – Стандарт) освітньо-професійного ступеня «фаховий молодший бакалавр за спеціальністю 275 Транспортні технології (за видами) галузі знань 27 Транспорт» розроблено членами підкомісії зі спеціальності 275 «Транспортні технології (за видами)» Науково-методичної комісії № 6 з природничих наук, будівництва, технологій та транспорту сектору фахової передвищої освіти Науково-методичної ради Міністерства освіти і науки України [138, 139].

Згідно із Стандартом, об'єктом вивчення та/або діяльності спеціальності 275 «Транспортні технології (за видами)» галузі знань 27 «Транспорт» виступають транспортні системи та технології. Цілями навчання визначено формування у здобувачів фахової передвищої освіти загальних і професійних компетентностей у сфері транспортних технологій з використанням положень та методів сучасної науки з урахуванням певної невизначеності умов функціонування транспортних систем. Теоретичним змістом предметної області є поняття й методи транспортних процесів і систем, оптимальних рішень та інших, що розкривають закономірності функціонування транспортних систем і технологій. Методами, методиками та технологіями є наведені нижче, як-от:

- виконання техніко-економічних розрахунків;
- методики розв'язування типових спеціалізованих задач у сфері транспортних технологій;
- технології обслуговування пасажирів, вантажу та пошти на видах транспорту;
- технології застосування видів транспорту в галузях економіки.

Окрім того, Стандарт визначає перелік компетентностей випускника, до якого входять:

- інтегральна компетентність;
- загальні компетентності;
- спеціальні компетентності [138, 139].

Далі розглянемо детальніше вищенаведені компетентності. Так, інтегральна компетентність є здатністю вирішувати типові спеціалізовані завдання у сфері транспортних технологій або у процесі навчання, що вимагає застосування положень і методів сучасної транспортної науки на основі системного підходу та може характеризуватися певною невизначеністю умов функціонування транспортної системи. Більш того, це

здатність нести відповідальність за результати своєї діяльності та здійснювати контроль інших осіб у визначених ситуаціях.

До загальних компетентностей, відповідно до Стандарту належать наступні:

– здатність реалізувати свої права і обов’язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини та громадянина в Україні.

– здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя;

– здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово;

– здатність спілкуватися іноземною мовою;

– здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел;

– здатність виявляти ініціативу та підприємливість;

– здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт;

– прагнення до збереження довкілля [138, 139].

Спеціальні компетентності включають:

1) здатність до організації та управління навантажувально-розвантажувальними роботами та складськими операціями на транспорті;

2) здатність до організації та управління перевезенням вантажів (за видами транспорту);

3) здатність до організації та управління перевезенням пасажирів та багажу (за видами транспорту);

- 4) здатність до організації взаємодії видів транспорту;
- 5) здатність до оптимізації логістичних операції та координації замовлення на перевезення вантажів від виробника до споживача, дотримання законів, правил та вимог систем управління якістю;
- 6) здатність до оцінювання експлуатаційних, техніко-економічних, технологічних, правових, соціальних та екологічних складових організації перевезень;
- 7) здатність до оцінювання та забезпечення безпеки транспортної діяльності;
- 8) здатність до організації міжнародних перевезень;
- 9) здатність до оперативного управління рухом транспортних потоків;
- 10) здатність до організації транспортно-експедиторського обслуговування вантажів;
- 11) здатність до проектування окремих елементів транспортних (транспортно-виробничих, транспортно-складських) систем;
- 12) здатність до використання сучасних інформаційних технологій, автоматизованих систем керування під час організації процесу перевезень [138, 139].

Далі вважаємо за доцільне зупинитися на короткому аналізі кожної із вищезазначених спеціальних компетентностей. Першою компетентністю означеної спеціальності є здатність до організації та управління навантажувально-розвантажувальними роботами та складськими операціями на транспорті. Ця компетентність є надзвичайно важливою для майбутнього спеціаліста, оскільки вона передбачає його вміння ефективно організувати перевезення різноманітних вантажів у багатоманітних сполученнях та ефективно управляти ними, тобто володіти логістичними вміннями. А також вміти обирати тип, вид та марку транспортних засобів й маршрутів руху і здійснювати контроль за ходом виконання перевезень.

Здатність до організації та управління перевезенням вантажів (за видами транспорту) полягає у спроможності майбутнього фахівця до успішної організації та управління перевезенням різноманітних вантажів у різних сполученнях.

Здатність до організації та управління перевезенням пасажирів та багажу (за видами транспорту) полягає в організації та управлінні процесами обслуговування пасажирів на вокзалах та пасажирських терміналах, а також здійснення контролю за перевезенням багажу.

Здатність до організації взаємодії видів транспорту полягає у виборі ефективних технологій взаємодії видів транспорту та аналізі можливостей застосування різних варіантів взаємодії видів транспорту.

Здатність до оптимізації логістичних операції та координації замовлення на перевезення вантажів від виробника до споживача, дотримання законів, правил та вимог систем управління якістю передбачає розробку ланцюгів постачань, оцінку їх ефективності, установлення зв'язків між різноманітними ланцюгами постачань, визначення функцій логістичних центрів та аналіз особливостей фінансових потоків.

Здатність до оцінювання експлуатаційних, техніко-економічних, технологічних, правових, соціальних та екологічних складових організації перевезень передбачає вміння пояснення техніко-економічної, експлуатаційної, правової, технологічної, екологічної та соціальної ефективності організації перевезень.

Здатність до оцінювання та забезпечення безпеки транспортної діяльності містить оцінку рівня безпеки транспортних систем та впровадження спеціальних методів організації транспортної діяльності, яка відповідатиме нормам безпеки.

Здатність до організації міжнародних перевезень полягає в умінні створювати міжнародні перевезення, використовувати методи оформлення митної документації та у застосуванні методів митного контролю.

Здатність до оперативного управління рухом транспортних потоків передбачає, перш за все, уміння оцінки параметрів транспортних потоків, проектувати мережі та схеми транспортних потоків, а також опрацьовувати технології оперативного управління транспортними потоками.

Здатність до організації транспортно-експедиторського обслуговування вантажів передбачає розпізнавання кількісних та якісних показників експлуатації транспортних засобів, оцінювання елементів конструкцій транспортних засобів, а також установлення зв'язку між елементами конструкції транспортних засобів.

Здатність до проектування окремих елементів транспортних (транспортно-виробничих, транспортно-складських) систем передбачає дослідження типів і видів транспортних систем, знаходження рішення оптимізації параметрів транспортних систем та оцінювання ефективності технологій й інфраструктури функціонування транспортних систем.

Здатність до використання сучасних інформаційних технологій, автоматизованих систем керування під час організації перевізного процесу полягає у виборі інформаційних систем для організації перевезень, експлуатації автоматизованих систем керування та навігаційних систем у перевізному процесі, а також використанні електронних карт [138, 139].

Таким чином, проаналізувавши компетентності спеціальності, ми дійшли до висновку, що сучасний фахівець транспортної галузі – це спеціаліст, який володіє низкою спеціальних навичок, знань та вмінь, досвідом та здібностями, який готовий та здатний до їх ефективного застосування з метою якісного і продуктивного надання послуг у транспортній сфері. Крім того, він несе відповідальність за результати своєї

діяльності, постійно професійно розвивається та підвищує рівень вирішення своїх професійних завдань.

Однак, варто зазначити, що на сучасному етапі в освітньому стандарті відсутні спеціальні компетентності, що зумовлюються активізацією практичного інтелекту студентів [30, с. 89]. Однією з таких компетентностей є лідерські. Лідерські компетентності у транспортній галузі є здатністю організовувати та використовувати природні здібності, задатки, таланти та обдарованість як свої, так і інших учасників освітнього або виробничого процесу, з метою здійснення високоефективної професійної діяльності.

На нашу думку, формування лідерських компетентностей та лідерських якостей у майбутніх фахівців транспортної галузі має бути одним із першочергових завдань вищої освіти. Компетентності спеціальності мають формуватися у студентів у неперервному зв'язку із лідерськими компетентностями, які здатні підвищити рівень конкурентоспроможності майбутнього фахівця, сформувати гідного професіонала, який прагне до розвитку лідерського потенціалу, до самовдосконалення, самоосвіти, максимальної самореалізації в професійній сфері, а також усвідомлює свої можливості й бажає якомога більше досягти у житті.

Компетентність лідера в транспортній галузі нерозривно пов'язана з компетентностями спеціальності, адже тільки формування лідерської компетентності разом з фаховими компетентностями дозволить сформувати особистість, яка зможе стати успішною та ефективно працювати у своїй галузі. Варто наголосити, що саме лідер у багатьох випадках виступає чинником успіху під час процесу функціонування, розробки стратегії, планування та реалізації рішень і вирішення різнопланових завдань у транспортній галузі [2, с. 22]. А наявність у лідера ґрунтовних, глибоких професійних навичок, знань, здібностей та умінь є підґрунтям для ефективної професійної діяльності, забезпечення функціонування успішної

команди та для виконання поставлених завдань точно, швидко із врахуванням сучасних тенденцій, факторів впливу й різноманітних чинників.

Зазначимо, що для формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортної галузі важливе значення мають освітні дисципліни, які входять до освітньої програми. На нашу думку, навчальними дисциплінами, на базі яких можна ефективно формувати лідерську компетенцію здобувачів освіти, які навчаються за спеціальністю 275.02 «Транспортні технології (на залізничному транспорті)» є такі:

- Залізничні станції та вузли.
- Організація руху поїздів.
- Технічна експлуатація залізниць і безпека руху.
- Організація вантажної і комерційної роботи.
- Економіка, організація і планування виробництва.
- Організація пасажирських перевезень.

Навчальна дисципліна «Залізничні станції та вузли» спрямована на набуття студентами знань та вмінь щодо вивчення матеріально-технічної бази й технології роботи станцій та вузлів. Мета цієї навчальної дисципліни полягає у засвоєнні студентами навчального матеріалу та сприянні формуванню у них наукового світогляду та працелюбності. Головними завданнями вивчення цієї дисципліни є розкриття принципів побудови, обладнання та технології роботи залізничних станцій та вузлів усіх типів. У процесі викладання та вивчення навчальної дисципліни «Залізничні станції та вузли» можна ефективно формувати лідерські компетентності здобувачів освіти, адже студенти вивчають не тільки закономірності функціонування й розвитку залізничних станцій та вузлів, теорії та практики розробки, але й вчаться приймати проєктні та технологічні рішення, вчаться забезпечувати

безперешкодний розвиток станцій, безпеку руху поїздів та маневрової роботи.

Навчальна дисципліна «Організація руху поїздів» спрямована на вивчення основ експлуатації залізниць, технології та передового досвіду роботи залізничних станцій, раціональну організацію вагонопотоків, теорії графіка руху поїздів та пропускної спроможності залізничних ліній, основи управління процесами перевезень на залізничному транспорті та організацію пасажирського руху з використанням новітніх інформаційних технологій. Ця дисципліна забезпечує не лише знання студентами навчального матеріалу, але й формує у них якості організатора виробництва та лідерських компетентностей, адже завдання викладача – звертати увагу здобувачів освіти, що організація процесу перевезень скерована на виконання процесу перевезень за умови раціонального використання транспортних засобів, а виховання майбутніх фахівців у процесі викладання дисципліни «Організація руху поїздів» має відбуватися у дусі високої відповідальності у розв’язанні питань організації руху поїздів та управлінні експлуатаційною роботою. Отже, ця дисципліна має великий потенціал для забезпечення формування лідерських компетентностей у здобувачів освіти, розвитку їх особистісних якостей та професійних умінь.

Навчальна дисципліна «Технічна експлуатація залізниць і безпека руху» спрямована на вивчення загальних обов’язків працівників залізничного транспорту, технічних та організаційних заходів щодо використання засобів залізничного транспорту, організації руху поїздів, а також принципів сигналізації для здійснення вантажних й пасажирських перевезень та забезпечення безпеки руху. У процесі викладання цієї дисципліни можна на рівні зі спеціальними питаннями та завданнями розглядати питання, які допомагають розвитку критичного, економічного та екологічного мислення, вихованню у здобувачів освіти розуміння того, що належна робота залізничного транспорту є гарантією стабільності економіки

держави, а тому створюються всі передумови для формування лідерських компетентностей студентів.

Навчальна дисципліна «Організація вантажної і комерційної роботи» скерована на вивчення студентами нових підходів комерційної діяльності в ринкових умовах, не порушуючи Правового законодавства та встановлених Статутом правил і норм, а також на виховання у здобувачів освіти відчуття особливої відповідальності за безперебійне, надійне виконання процесу перевезень, безпеки руху та збереження вантажів, додержання технічної і виконавчої дисципліни. Тобто, ця дисципліна забезпечує розвиток у здобувачів освіти лідерських якостей, зокрема відповідальності, цілеспрямованості, ініціативності тощо, а як наслідок – формування лідерських компетентностей та розуміння важливості лідерства як рушія розвитку суспільства.

Навчальна дисципліна «Економіка, організація і планування виробництва» спрямована на формування у майбутніх фахівців необхідного в їхній подальшій професійній діяльності рівня знань з питань організації, планування виробництва, праці, заробітної плати, обліку та аналізу виробничої-фінансової діяльності, а також вмінь, скерованих на одержання кращих результатів господарювання шляхом оптимального використання матеріальних, трудових, фінансових та інших ресурсів підприємства. Ця навчальна дисципліна потрібна для розвитку лідерських компетентностей, адже вона дає змогу студентам розкрити лідерський потенціал, розвинути організаторські здібності, вміння планувати, передбачати наслідки власних дій тощо.

Навчальна дисципліна «Організація пасажирських перевезень» передбачає вивчення питань з організації пасажирських перевезень, правил перевезень пасажирів, багажу й вантажобагажу, оформлення проїзних та перевізних документів, системи діючих тарифів, основ обслуговування пасажирів, технології роботи вокзалів. Ця навчальна дисципліна необхідна

для формування лідерських компетентностей здобувачів освіти, адже вона дає можливість студентам усвідомити важливість постійного самовдосконалення й саморозвитку, важливість безперервного навчання для того, щоб знати актуальні умови та тарифи перевезення пасажирів, порядок обліку та звітності з пасажирських перевезень на залізничному транспорті тощо.

Варто зауважити, що для формування компетентностей спеціальності дуже важливо для майбутнього фахівця транспортної галузі володіти особистісними якостями лідера. Такими якостями є :

- працьовитість;
- амбіційність;
- комунікабельність;
- відповідальність;
- вміння надихати;
- вміння мотивувати;
- вміння переконувати;
- адаптивність;
- стратегічне мислення;
- цілеспрямованість та наполегливість;
- активність в досягненні поставлених цілей;
- впевненість у собі;
- напористість;
- висока моральність;
- дисциплінованість та відповідальність;
- організаторські здібності;
- самовладання [144, с. 245].

Значущу роль для компетентностей спеціальності, лідерства та ефективної діяльності у транспортній сфері відіграють професійні якості, наприклад:

1) здатність чітко, раціонально та системно організовувати і планувати роботу;

2) швидко та адекватно реагувати й адаптуватися до змін технології, техніки та організації праці;

3) володіти на високому рівні інформаційними технологіями;

4) вміти домовлятися з людьми, бути комунікативним та вміти працювати в команді [99, с. 117].

Таким чином, можемо виділити наступні категорії лідерських якостей, що є важливими для майбутнього фахівця транспортної сфери:

1) моральні: сумлінність, чесність, працьовитість, відповідальність, порядність, справедливість, прагнення до самовдосконалення, повага до людей тощо;

2) компетентнісні: професійні знання транспортної галузі, широкий загальний світогляд і культура, здатність розвивати свої знання та застосовувати їх на практиці; володіння необхідним комплексом управлінських умінь;

3) організаційні: гнучкість, послідовність, організованість, діловитість, вміння контролювати та прогнозувати результати своєї діяльності та прийнятих рішень;

4) управлінські: вміння бачити нове, рішучість, оперативність, діловитість, наполегливість, воля, здатність приймати рішення, творче спрямування, практичні вміння, допитливість тощо;

5) комунікативні: вміння слухати співрозмовників, встановлювати контакти, проявляти інтерес до людей, вміння проявляти психологічний такт та дотримуватись манери ділового спілкування [19, с. 63].

Зазначимо, що сучасна парадигма лідерства вимагає від особистості формування не лише наведених вище якостей, але багатьох інших, зокрема відповідальності за виконання важливих завдань, потреби у досягненні високих результатів діяльності, готовності ризикувати, здатності генерувати нові ідеї та втілювати їх у практичній діяльності тощо.

При цьому, як стверджують деякі науковці [6; 24; 25 та ін.], у кожної людини є так зване «персональне або внутрішнє лідерство», яке характеризує наявність у неї вміння справляти гідне враження, активної життєвої позиції, уміння ініціювати і розвивати контакти з людьми, а також уміння переконувати. Це лідерство досягається за рахунок управління змінами, цілепокладання, майстерності самопізнання, міжособистісних стосунків, буття, вміння діяти й знаходити рівновагу [119, с. 5].

Таким чином, можемо з упевненістю стверджувати, що лідерські компетентності майбутнього фахівця транспортної галузі характеризують ступінь його здатності реалізовувати функції, завдання, технології цілі та мету професійної діяльності. Вони тісно пов'язані з компетентностями спеціальності, адже виступають як першооснова успішної діяльності та полягають у поєднанні знань та вмінь фахової діяльності з особистими якостями майбутнього фахівця транспортної сфери і наповнюють конкретним змістом формування лідерських компетентностей у цій галузі.

Отже, зміст формування лідерських компетентностей полягає в обґрунтуванні і змістовному наповненні послідовних етапів формування лідерських компетентностей, відборі відповідного навчального матеріалу, розробленні вправ і завдань, забезпеченні педагогічного впливу, задля розвитку в студентів лідерських якостей, здібностей та лідерського потенціалу.

Логіка окресленого дослідження вимагає перейти у наступному підрозділі до вивчення організаційних особливостей та виокремлення

педагогічних умов формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців.

2.2. Педагогічні умови формування лідерських компетентностей

У наш час проблема формування лідерських компетентностей в освітньому середовищі зумовлена швидкозмінними динамічними перетвореннями, які відбуваються у суспільній, економічній, політичній та освітній сферах України, адже актуалізується лідерська управлінська парадигма, яка успішно впроваджується у закладах освіти. Безсумнівно, що модернізаційні та трансформаційні процеси, які сьогодні відбуваються в українському суспільстві, економіці, виробництві, політиці, сфері послуг, освіті будуть успішними за умови залучення у їх реалізацію лідерів-професіоналів. Відтак, потребують переосмислення організаційної особливості процесу формування лідерських компетентностей.

Формування лідерських компетентностей у студентів має бути першочерговими завданнями будь-якого сучасного закладу освіти, а процес її розвитку та формування має бути спрямований на набуття студентами вмінь, знань та навичок лідирування, впливу та ефективного управління.

Науковці А. І. Куриця та Д. І. Куриця стверджують, що процес розвитку лідерських компетентностей студентів має виступати частиною цілісного педагогічного процесу у закладі освіти та має базуватися на особливих умовах, які забезпечують його ефективність [98, с. 356].

Насамперед зазначимо, що розвиток лідерських компетентностей здійснюється під час освітньої діяльності студентів. Це відбувається, головним чином, під час упровадження в освітній процес нестандартних, творчих, інноваційних методів навчання, які мають низку особливостей, зокрема, взаємовідносини між викладачем та студентами мають бути побудовані на основі співробітництва; проблемний, діалогічний стиль

викладання; застосування переважно групових форм організації освітнього процесу; демократичний стиль взаємовідносин; забезпечення психологічного комфорту та створення ситуацій успіху у навчанні; використання дослідницьких і проблемно-пошукових методів навчання; реалізація принципу вибіркості у навчанні [15, с. 36].

Саме перелічені вище особливості створюють передумови для розвитку й формування творчого, аналітичного мислення, мотивують здобувачів освіти до самовдосконалення й самореалізації, розвитку їх особистісного потенціалу, формування їх власної позиції щодо того чи іншого питання, вміння відстоювати свою точку зору, що у майбутньому може стати міцним підґрунтям для формування у них лідерських компетентностей.

Інноваційні методи викладання здатні забезпечити активність освітньої діяльності студентів, вони закладають основу для розвитку й осмислення фахових знань, а також одержаного досвіду на практиці. У зв'язку з цим, на сучасному етапі спостерігається активне впровадження методів, в основі яких лежить інтерактивна модель навчання, зокрема ігрового методу, методу проєктів, тренінгу. Ці методи навчання позитивно впливають на розвиток умінь студентів працювати у групі, на їх навички колективної взаємодії, відповідальності за її результат, а також на управління процесами обговорення, самостійність у прийнятті рішень та розвиток лідерських компетентностей.

Набув великого поширення метод проєктів, за допомогою якого здобувачі освіти мають можливість самостійно здобувати навички, вміння та знання, а також навички планування й виконання практичних професійних завдань. Тут йдеться про групові, короткострокові й довгострокові та творчі проєкти, завдяки участі в яких, студенти мають змогу одержувати знання, використовувати набутий досвід на практиці, проявляти творчість, індивідуальність, особистісні якості, що забезпечує

сприятливі умови для формування партнерських стосунків та активізації відповідальності студентів. Понад те, за допомогою методу проєктів ефективно розвиваються уміння студентів самостійно здобувати знання, синтезувати та аналізувати матеріал, критично мислити й висловлювати власні погляди, творчо підходити до розв'язання поставлених задач, проявляти наполегливість, ініціативність, толерантність та вміння працювати в команді [15, с. 36].

Окрім того, у контексті досліджуваної проблеми вважаємо доцільним звернути увагу на метод рольової гри. Цей метод дає змогу моделювати ситуації майбутньої професійної діяльності, відпрацьовувати професійно важливі якості, а також занурюватись у ділові взаємовідносини. А це, своєю чергою, дозволяє формувати надзвичайно важливі якості, зокрема, групову співпрацю, вміння керувати групою, брати на себе відповідальність, обговорювати й приймати рішення та проявляти свої лідерські якості. Особливості застосування рольової гри зумовлюються методикою її проведення та дотриманням правил ігрового моделювання. Для того, щоб ігрова діяльність була успішною, потрібно заздалегідь підготувати студентів, утворити потенційно рівні мікрогрупи, правильно розподілити ролі між учасниками ігрової взаємодії, забезпечити наявність лідерів у кожній мікрогрупі, які створюватимуть позитивний емоційний клімат, проявлятимуть ініціативність, творчий підхід до виконання завдань, надаватимуть змогу всім членам мікрогрупи взяти участь у виконанні дій та обговоренні результатів ігрового моделювання та їх презентації, а також візьмуть на себе відповідальність за результати діяльності групи [98].

Поряд із освітньою діяльністю, значуще місце у процесі формування лідерських компетентностей у студентів посідає виховна робота з ними. У процесі організації виховної роботи зі студентами, варто мати на увазі, що перед сучасними фахівцями стоїть завдання організації своєї професійної діяльності в непростих умовах, які постійно змінюються та ускладнюються,

а тому від них вимагається постійний доказ життєздатності своїх розумових та професійних знань. А тому, студентам необхідно допомогти повною мірою використовувати їх потенційні можливості, набути різноманітні форми лідерського досвіду, які становитимуть основу їх життєдіяльності в майбутньому. Отриманий лідерський досвід під час навчання й виховання сприятиме виживанню та пристосуванню до мінливих соціальних та економічних умов у майбутньому [3].

У зв'язку з цим, на нашу думку, потрібно розширювати можливості для самореалізації студентів, а саме забезпечувати роботу позанавчальних об'єднань за інтересами, наприклад, діяльність творчих, інтелектуальних, спортивних, волонтерських об'єднань, гуртків, клубів та секцій, де студенти матимуть змогу розвиватися, розкривати свій лідерський потенціал та лідерські якості й удосконалювати їх. Особливу увагу, вважаємо, потрібно звернути на розвиток органів студентського самоврядування, на базі яких студенти зможуть аналізувати та знаходити шляхи розв'язання різних молодіжних проблем, створювати та реалізовувати на практиці нові проекти, розвивати свої лідерські амбіції та висловлювати свої думки й погляди [100].

Студентське самоврядування набуло на цей момент значного поширення і розвитку в Україні, адже воно має широкі можливості для формування лідерської компетенції студентів. Наголосимо, що участь у роботі органів студентського самоврядування надає студентам унікальні можливості не лише набуття соціально-корисного досвіду управлінської діяльності, але й сприяє формуванню у них відповідальної громадської позиції, стимулює активність у суспільному житті, допомагає у реалізації особистісних якостей, здібностей і талантів, у формуванні організаторських умінь, а також виховує відповідальне ставлення до виконання завдань та обов'язків.

На думку О. М. Кін, діяльність органів студентського самоврядування спрямована передусім на формування лідерських здібностей та якостей студентів, створення необхідних умов для соціалізації особистості молодих людей, максимальне сприяння її особистісному, громадському, професійному та лідерському розвитку, а також на формування правильних з позицій загальнолюдських цінностей орієнтирів розвитку особистості та за необхідності її корекції [81, с. 59].

Розвиток лідерських компетентностей та громадянської відповідальності, формування вмінь і навичок управлінської діяльності студентів відбуваються постійно й систематично у процесі роботи органів студентського самоврядування, які допомагають викладачам та адміністрації закладу освіти у виконанні різноманітних завдань освітньої та виховної роботи, у роботі, що спрямована на покращення умов та якості навчання, відпочинку й побуту здобувачів освіти, реалізації їх творчого потенціалу, регулярно надають студентам інформацію щодо життя закладу освіти й вирішення питань, які їх стосуються, а також звітують перед студентами про виконану роботу, беруть участь у вирішенні конфліктних ситуацій, які виникають між студентами та викладачами, проводять роботу, яка спрямована на підтримання високого рівня іміджу закладу освіти [118, с. 2].

Варто зазначити, що формування лідерських компетентностей у студентів у процесі діяльності органів студентського самоврядування, передбачає, по-перше, розвиток лідерських навичок, умінь та здібностей, умінь організовувати, планувати, управляти й встановлювати ділові контакти шляхом забезпечення цілеспрямованого формування у членів студентського активу необхідних для управлінської діяльності навичок і знань, що передбачає поетапне впровадження активних форм роботи з членами студентського активу, приміром регіональних семінарів або тренінгових занять.

По-друге, вдосконалення лідерських компетентностей через систематичне й поступове застосування навичок управлінської діяльності в роботі органів студентського самоврядування під час поступового делегування управлінських повноважень студентам-керівникам студентського самоврядування в організації різноманітних видів суспільної та громадської діяльності.

По-третє, підтримку особистісного прагнення до самовдосконалення й саморозвитку та здатності до лідерства й самоуправління шляхом презентації учасниками студентського самоврядування досягнутих результатів [35, с. 142].

Як бачимо, студентське самоврядування є надзвичайно важливим та потрібним для молодих людей, адже воно являє собою практичну школу для усіх, хто бажає спробувати себе у ролі організатора, керівника та лідера. Завдяки своєму змісту та формам, воно сприяє вихованню цілої низки лідерських якостей, зокрема, самостійності, соціальної активності, ініціативності, відповідальності, розвитку організаторських вмінь, професійної компетентності, практичного мислення, комунікативності, передбачливості тощо. Окрім того, студентське самоврядування, на нашу думку, забезпечує успішну соціалізацію особистості, допомагає студентам відчувати соціальні відносини, формувати їх власну соціальну позицію, а також створює необхідні умови для самореалізації та самовдосконалення.

Процес організації виховної роботи з формування лідерських компетентностей вимагає врахування певних труднощів, які можуть ускладнити досягнення поставлених цілей. До таких особливостей, зокрема, належать:

– невміння працювати в команді: цей аспект має критичне значення, оскільки ефективна командна робота є основою для будь-якої лідерської діяльності. Недостатня розвиненість комунікативних навичок, неготовність

до компромісів та невміння слухати інших можуть істотно ускладнити процес спільної взаємодії та досягнення спільної мети.

– домінування особистих взаємин над професійними: людські стосунки відіграють значну роль у будь-якому колективі, але перевага особистих симпатій чи антипатій над професійними критеріями та цілями може призвести до необ'єктивності в оцінці та розподілі обов'язків, що негативно впливає на загальну ефективність команди.

– надмірний контроль і нечіткий розподіл обов'язків: занадто жорстке керівництво та відсутність чіткої делегації обов'язків можуть призвести до зниження мотивації та ініціативи серед членів команди. Важливо знайти баланс між необхідним контролем та довірою до співробітників, надаючи їм свободу для самостійної роботи та прийняття рішень.

Ці проблеми заслуговують першочергової уваги в організації та проектуванні процесу формування лідерських компетентностей під час виховної роботи в кожному конкретному закладі освіти [80]. Для подолання цих складнощey можна запропонувати наступні стратегії:

– розвиток навичок ефективної комунікації та командної взаємодії: організація тренінгів та майстер-класів, спрямованих на покращення міжособистісного спілкування, розвиток емпатії та вміння працювати в групі.

– збалансування професійних та особистих відносин: встановлення чітких професійних меж і норм у спілкуванні, що сприяють побудові відносин на основі взаємоповаги та професіоналізму.

– делегування повноважень та розподіл обов'язків: розробка чітких критеріїв і механізмів розподілу завдань та відповідальності, що включає врахування індивідуальних здібностей та професійних інтересів членів команди.

Застосування цих стратегій дозволить оптимізувати процес формування лідерських компетентностей та підвищити загальну ефективність виховної роботи у сфері транспортних технологій.

Наголосимо, що значна роль у процесі формування у студентів лідерських компетентностей належить викладачу, адже він є головним організатором освітнього процесу і йому необхідно надихати студентів, залучати їх до творчої та наукової діяльності, показати їм цікавий та важливий світ наукових досліджень, що є проявами лідерства, яке насамперед пов'язане з умінням гідно прийти зміни та швидко пристосовуватися до нових та у більшості випадків складних ситуацій [4]. Зокрема, дослідниця І. Ковальова висловила думку про те, що основне завдання викладача як керівника та лідера полягає у розв'язанні проблем, що постають перед колективом, з найбільшим соціально-психологічним та економічним ефектом [36, с. 21].

З огляду на динамізм життєвих процесів, колосальне збільшення інформаційних потоків, підвищення професійної мобільності, активне впровадження ринкових механізмів у сучасному суспільстві, з'являється потреба у формуванні нової генерації особистостей, які будуть вміти жити й працювати у нових умовах [121]. Очевидно, що на сучасному етапі вже недостатньо лише здобути освіту та стати фахівцем в обраній сфері, а потрібно безперервно поповнювати свої знання, удосконалювати вміння, постійно розвиватися. Іншими словами, час диктує необхідність формування у закладах освіти особистостей-лідерів, які володіють добре розвиненими лідерськими якостями, вміють швидко пристосовуватися до змінних умов середовища, спроможні віднайти ефективні рішення у будь-яких життєвих та професійних ситуаціях тощо [169]. Ключова роль в окреслених процесах належить викладачу, оскільки саме викладачі мають вагомий вплив на особистісний та професійний розвиток здобувачів освіти, зокрема й на формування у них лідерських компетентностей.

Аналіз публікацій та наукової розробленості з проблематики дослідження засвідчив, що проблема лідерства та формування лідерських компетентностей у здобувачів освіти не є новою у науковій літературі. Різноманітні аспекти цієї проблематики представлені у розвідках великої кількості вітчизняних дослідників, зокрема у працях таких сучасних науковців, як Біда О. А. [7], Вовк О. Б. [20], Дяків О. П. [41], Калашнікова С. А. [73] та ін. Однак, попри наявність значної кількості наукових праць, проблема ролі викладача як коуча у процесі формування лідерських компетентностей у здобувачів освіти є сьогодні малодослідженою та потребує розгляду, узагальнення й розв'язання.

У сфері освіти, зокрема у дискурсі нашого дослідження, присвяченого лідерським компетентностям, коучинг відноситься до інноваційних технологій, адже цей напрям в освіті є новим. Коучингу притаманне максимально швидке досягнення мети шляхом активізації необхідних здібностей та вдосконалення нових навичок у здобувачів освіти. Як сам термін, так і концепцію коучингу освітяни України запозичили із західного наукового дискурсу, проте навіть у першоджерелах ця тема є маловивченою та недостатньо опрацьованою [105, С. 18].

Термін «коучинг» (від англ. *coaching* – тренувати, займатися репетиторством, готувати до чого-небудь) позначає вчення, яке виникло на перетині менеджменту, психології, логіки, філософії та життєвого досвіду. Окрім того, коучинг є процесом, що скерований на досягнення цілей у різноманітних сферах життя. З другої половини ХІХ ст. зазначений термін почали вживати англійські здобувачі освіти для позначення приватних репетиторів, у кінці ХІХ ст. ця дефініція ввійшла до спортивного лексикону та вживалася як назва тренера, який допомагає застосувати всі внутрішні ресурси та піднятися на наступний рівень. Пізніше термін «коучинг» почав використовуватися для позначення будь-якої діяльності, що пов'язана з інструктуванням, наставництвом та консультуванням [11].

Варто зазначити, що в освітню систему України поняття коучингу проникло з американських та європейських джерел. У нашій країні С. М. Романова здійснила дослідження технології коучингу в професійній освіті. Дослідниця зробила висновок, що коучинг є взаємостосунками між викладачем та здобувачами освіти, коли викладач ефективно організовує процес їх пошуку кращих відповідей на запитання, які їх цікавлять, допомагає здобувачам освіти розвиватися, закріплювати нові навички та досягати високих результатів у своїй майбутній професії [151].

В освіті фундаментом коуч-підходу є вміння викладача формулювати значущі потужні запитання, що сприятимуть визначенню сподівань та потреб здобувачів освіти, змушують розкрити потенціал, мобілізувати попередньо набуті знання й досвід, стимулюють мислення тощо. Окреслені головні запитання допомагають здійснити всебічний аналіз проблеми, розвивають інтерес до вивчення тієї чи іншої теми, заохочують до обґрунтування власної позиції, стимулюють потребу в одержанні відповідей.

Основним досягненням коучингу є вдосконалення та максимально ефективного використання особистісних якостей здобувача освіти, адже стимулюючи його до глибокого усвідомлення своїх ресурсів, цілей та обмежень, коучинг дає можливість виокремити напрям професійного розвитку кожної особистості. Проте здобувач освіти володіє правом прийняття рішень та несе відповідальність за результат. Педагогічне спілкування у стилі «коучинг» також дає змогу зрозуміти, чому здобувачі освіти не змогли виконати завдання, допомагає спланувати дії задля знаходження оптимальних шляхів та вчитися вчиняти інакше в подальшому. Мотивацією до співпраці в системі коучинг виступає потреба у змінах. Звідси алгоритм коучингу наступний: партнерство, розкриття потенціалу, результат [151, с.179].

Крім того, коучинг в освіті скерований на те, щоб педагогічні колективи та педагогічні працівники ефективніше працювали з метою досягнення поставлених цілей. Коучинг допомагає викладачам чітко структурувати алгоритм цілепокладання, планування, ухвалення рішень та мотивації за допомогою технологій та методик моделювання, розкрити творчий потенціал здобувачів освіти задля реалізації ідей, які відкривають нові можливості, а також змодельовати стратегію виходу в «простір рішення», що є основою формування лідерських компетентностей.

Сучасні українські науковці висловлюють різні думки щодо ролі викладача у процесі коучингу. Наприклад, С. М. Романова переконана, що викладач виступає більше як партнер, який допомагає виділити завдання та перешкоди, а також здійснює аналіз можливостей та обирає дії [150]. О. О. Нежинська стверджує, що викладач є своєрідним провідником, який має професійну компетентність та відповідальне ставлення до здобувача освіти. Як бачимо, обидві дослідниці наголошують на важливості партнерських взаємовідносин, відповідальності за результати під час коучингу та свідомого ставлення до процесу. На їх думку, саме ці елементи є значущими для ефективного коучингу в освіті.

На наше глибоке переконання, викладач XXI століття – це особистість-лідер, який здатний брати на себе відповідальність, вчасно враховувати ситуацію соціальних змін та навчатися протягом життя. Такий викладач не лише орієнтований на науково-обґрунтовану організацію освітнього процесу з прогностичним спрямуванням, а він ще й виявляє готовність до сприйняття нової інформації, має гнучке професійне мислення, адекватні ціннісні орієнтації, високий рівень самоактуалізації, розвинену професійну самосвідомість, володіє мистецтвом рефлексії тощо.

Вважаємо, що у процесі формування лідерських компетентностей у здобувачів освіти викладач відіграє надзвичайно важливу роль та має стати для здобувачів освіти справжнім коучем, адже постать коуча стимулює

творчий пошук рішень та підтримує прагнення здобувачів освіти досягати мети й здійснювати зміни у їх житті. Таким чином, у процесі коучингу здобувачі освіти знаходять свій унікальний спосіб досягнення мети, а коуч особливий простір пошуку альтернатив, креативну атмосферу, атмосферу довіри, поваги й розуміння, де кожен відчуває увагу до його ідей та працює з більшим ентузіазмом.

Варто наголосити, що для виконання ролі коуча у процесі формування лідерських компетентностей у здобувачів освіти, викладач повинен сам бути лідером, володіти високорозвиненими лідерськими якостями й компетентностями. Так, у викладача мають бути добре розвинені такі лідерські якості, як організованість, комунікативність, креативність, рефлексивність, емоційний інтелект, самоповага, бути здатним до ефективного здійснення науково-педагогічної діяльності шляхом застосування власних наукових результатів під час викладання та готовим до поєднання в одній особі ролей коуча, мотиватора, наставника, дослідника й керівника. Окрім того, він має бути готовим дотримуватися високих морально-етичних принципів.

А. Музенда наголошував, що лише викладач з високим рівнем лідерської компетентності спроможний до особливої трансформації знань, що приводить до кращого засвоєння навчального матеріалу здобувачами освіти (Muzenda, 2013). На погляд А. Акірі та його колег, викладач з високим рівнем лідерської компетентності здатний віднаходити індивідуальний підхід до здобувачів освіти (Akiri, 2008). А. Адедівуря дійшов до висновку, що саме лідерська компетентність викладача сприяє становленню у здобувачів освіти професійної компетентності (Adediwura, 2007).

Як засвідчує практика, дуже гарних результатів у формуванні лідерських компетентностей у здобувачів освіти можна досягти лише за наявності гідного прикладу для наслідування в особі викладача. Сучасний викладач має не лише досконало знати свій предмет, але й уміти згуртувати

авдиторію та забезпечити вектор розвитку, за яким рухатимуться здобувачі освіти. Він має бути зразком для наслідування, щоб здобувачі освіти хотіли наслідувати його дії. Такий викладач мусить вміти робити внесок у роботу інших, виділяючи ключові проблеми та знаходячи творчі розв'язання цих проблем [34, с. 58].

Як коуч викладач має сприймати та поважати прояви унікальності майбутніх фахівців та за потреби допомагати у її розвитку, позаяк відомо, що лідери мусять її мати. Також він має досконало володіти фундаментальними знаннями з лідерства, психології, педагогіки та вмінням їх ефективно застосовувати та якісно передавати здобувачам освіти. Здобувачі освіти під керівництвом коуча-викладача впевнені у своїх силах та працюють в авдиторії самостійно із зацікавленістю та високою віддачею. При цьому викладач-коуч створює спеціальні умови, що націлені на розкриття особистісного потенціалу здобувачів освіти з метою досягнення значущих цілей в оптимальний час у визначеному напрямку.

Отже, на сучасному етапі розвитку освіти завданням викладачів є не лише процес фахової підготовки здобувачів освіти, а й формування лідерів, творчих і креативних особистостей, здатних до реалізації власного потенціалу та готових рішуче діяти у постійно змінних умовах. Розв'язанню окресленої проблеми слугує коучинг та коучингові технології у процесі формування лідерських компетентностей у здобувачів освіти. Коучинг запускає ті процеси, що дають можливість викладачам та здобувачам освіти глибоко усвідомити свої життєві цілі, розкрити лідерський потенціал та розвинути лідерські якості. Викладач як коуч має лідерську поведінку та здійснює відповідну діяльність, володіє лідерськими якостями, системою цілей, установок та цінностей, дотримується морально-етичних принципів. Викладач як коуч сам є лідером та допомагає здобувачам освіти стати лідерами, активізує їх освітню діяльність, посилює їх мотивацію, виховує,

спонукає до самовиховання й саморозвитку, підвищує рівень їх відповідальності.

З огляду на все вищесказане, ми переконані, що основним інструментом для формування лідерських компетентностей у студентів є створення педагогічних умов, які б поєднували традиційні підходи до навчання та виховання з новітніми педагогічними технологіями. Це зумовлюється тим, що педагогічні умови спрямовані не лише на введення певних методів та форм роботи, а й на створення особливо організованого середовища, в якому студенти мали б можливість особистісного зростання та розкриття їх лідерського потенціалу.

Під педагогічними умовами формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців ми розуміємо взаємопов'язаний і взаємодіючий комплекс заходів освітнього й виховного процесів, який забезпечує розвиток особистісних мотивів навчання, лідерських якостей і здібностей студентів, а також розкриття їх лідерського потенціалу та наближення характеру їх освітньої діяльності до характеру майбутньої професійної та лідерської діяльності.

На переконання Т. В. Савицької, І. Н. Іотової, Н. М. Маджар, загальними педагогічними умовами формування лідерських компетентностей у студентів є:

- 1) забезпечення різнопланової діяльності студентів;
- 2) створення органів студентського самоврядування, які стануть сферою різних видів діяльності та допоможуть у розвитку колективу й окремої особистості у ньому;
- 3) створення необхідних умов для навчання як головного виду діяльності та сприяння народженню лідерів;
- 4) формування студентського колективу, адже добре розвинений колектив має потужну виховну силу й здатність розкривати особистість кожного студента;

5) особистісне зростання педагога-керівника, який здатний впливати на динаміку лідерства у студентському колективі [51].

Перша педагогічна умова – забезпечення різнопланової діяльності студентів полягає у формуванні лідерських компетентностей здобувачів освіти, які мають бути залучені не лише до освітньої діяльності, але й брати участь у виховній роботі, у роботі студентського самоврядування тощо. Саме різнопланова діяльність допомагає студентам розкрити свій лідерський потенціал, усвідомити свої сильні й слабкі сторони, проявити свої таланти та здібності.

Друга педагогічна умова передбачає створення органів студентського самоврядування та активну участь у них студентів. Завдяки участі здобувачів освіти у роботі органів студентського самоврядування вони зможуть вчитися аналізувати й знаходити шляхи розв'язання різноманітних молодіжних проблем, створювати та реалізовувати на практиці нові проекти, розвивати свої лідерські здібності, амбіції та якості, а також вільно висловлювати свої думки й погляди. Крім того, участь у системі студентського самоврядування розвиває у студентів самоповагу, збагачує вмінням робити свідомий самостійний вибір на основі всебічної поінформованості та нести за нього відповідальність.

Третя педагогічна умова – створення необхідних умов для навчання як головного виду діяльності та сприяння вихованню лідерів передбачає використання сучасних інноваційних засобів та технологій навчання, які будуть цікавими для студентів, підвищуватимуть їх мотивацію до навчання, розуміння необхідності інтелектуального та особистісного розвитку, а також спонукатимуть до активної освітньої й позанавчальної діяльності, до прояву ініціативи та бажання активно діяти.

Четверта педагогічна умова передбачає формування студентського колективу як цілісного та єдиного організму, члени якого добре знають, розуміють та поважають один одного, готові допомагати й підтримувати

один одного у складних життєвих ситуаціях. Саме злагоджений студентський колектив спроможний допомогти кожному студенту проявити себе та свої здібності, стати лідером і користуватися авторитетом серед інших.

П'ята педагогічна умова – особистісне зростання педагога-керівника, який здатний впливати на динаміку лідерства у студентському колективі передбачає необхідність розвитку особистості викладача, який має бути лідером, володіти не лише розвиненими професійними, але й лідерськими якостями.

На основі здійсненого аналізу вважаємо, що для ефективного формування у студентів лідерських компетентностей важливо забезпечити **педагогічні умови**, які сприятимуть розкриттю їх лідерського потенціалу й формуванню лідерських якостей та здібностей:

1. Використання особистісно зорієнтованих технологій, спрямованих на формування у студентів прикладних лідерських умінь.

2. Залучення студентів до видів діяльності, що зроблять можливим зайняття лідерської позиції та забезпечать виконання лідерських функцій та демонстрацію лідерської поведінки.

3. Забезпечення засвоєння здобувачами освіти системи практично-орієнтованих та інтегрованих знань про феномен лідерства.

4. Забезпечення взаємодії, зорієнтованої на особистість у системах «викладач-студент» і «викладач-студентська група» та заснованої на принципах поваги, довіри і партнерства.

5. Створення ситуацій успіху у процесі освітньої та пізнавальної діяльності студентів.

Розглянемо детальніше кожен з вищезазначених умов.

Використання особистісно зорієнтованих технологій, спрямованих на формування в студентів прикладних лідерських умінь. Дана педагогічна умова передбачає, що в освітньому процесі варто застосовувати особистісно

зорієнтовані технології, які скеровані на формування у здобувачів освіти необхідних лідерських умінь, наприклад, умінь самостійно чітко й конкретно формулювати свої цілі, доносити їх до інших, ставити завдання для подальшої їх реалізації та способи їх здійснення. Це дасть змогу студентам у майбутньому швидко й ефективно діяти в їх професійній діяльності.

Окрім того, у процесі формування лідерських компетентностей у студентів дуже важливо навчити їх ефективно діяти в конфліктних ситуаціях. Тут варто звернутися до різноманітних психологічних прийомів. У майбутньому такі вміння дозволять молодим людям продуктивно будувати свої взаємини в робочому колективі та особистому житті, швидше завойовувати симпатію й довіру оточуючих тощо. Також для вдосконалення у студентів мистецтва переконання, красномовства, відстоювання своєї позиції, прийомів впливу на інших та прийомів протистояння впливу необхідно використовувати дискусії, дебати та «круглі столи».

Залучення студентів до такого виду діяльності, що зробить можливим зайняття лідерської позиції та забезпечить виконання лідерських функцій й демонстрацію лідерської поведінки. Дана педагогічна умова полягає у наявності викладачів-лідерів, які б під час освітнього процесу особистим прикладом сприяли формуванню лідерських компетентностей студентів за допомогою зокрема й спільної творчості студентів та викладачів. Також зміст цієї умови полягає в необхідності наявності у закладах освіти таких викладачів, які були б справжніми лідерами, користувались у студентів авторитетом, сприяли формуванню у них лідерських якостей та спонукали їх до наслідування. Викладач-лідер, на нашу думку, це високоосвічений та високодуховний професійний педагог, який володіє сформованими лідерськими якостями, зокрема креативністю, ініціативністю, здатністю до професійної творчості та до самопізнання, має

розвинену емпатію та постійно самовдосконалюється й дотримується принципу навчання впродовж життя.

Завдяки своїм розвиненим лідерським якостям такий викладач буде здатний привернути та утримувати увагу студентів, скеровувати їх діяльність у напрямку розвитку лідерських компетентностей, зацікавлювати та завойовувати довіру студентів, знаходити творчі шляхи розвитку лідерського потенціалу студентів, ефективно долати конфлікти тощо. Для досягнення поставленої мети викладач-лідер має не лише застосовувати у своїй діяльності найновіші досягнення науки й техніки, безперервно працювати над собою та підвищувати свій професійний, особистісний, культурний і педагогічний рівень, але й усвідомлювати свою значущість та відповідальність за результати свого педагогічного та виховного впливів, мати високий рівень комунікативних здібностей, реалізовувати себе у декількох видах діяльності.

Завдання освітнього закладу полягає у здійсненні професійного спрямування роботи викладачів на удосконалення їх лідерських якостей та здібностей. Цьому сприятиме проведення психологічних тренінгів, «круглих столів», дискусій, тематичних конференцій, відкритих занять й організація можливостей постійного професійного самовдосконалення та створення умов для підвищення кваліфікації викладачів.

Забезпечення засвоєння здобувачами освіти системи практично-орієнтованих та інтегрованих знань про феномен лідерства. Ця педагогічна умова, на наше переконання, є важливою для студентів, адже без всебічного вивчення феномену лідерства й лідерських компетентностей та їх теоретичного осмислення, неможливо досягти успіху. Будь-який лідер у процесі професійної діяльності приходять до свого суб'єктивного розуміння феномену лідерства, тому надання бази для осмислення цього феномену в освітньому процесі значно пришвидшить цей процес у майбутньому. Оскільки зміст освіти визначено затвердженим стандартом

вищої освіти за спеціальністю 275 «Транспортні технології» для фахового молодшого бакалавра, а також освітніми компонентами освітньо-професійної програми «Управління процесами перевезень», оскільки для формування лідерських компетентностей доцільно додатково використовувати широкий потенціал форм організації навчання, зокрема тренінгів, спецкурсів, факультативів, майстер-класів, семінарів, тощо. На нашу думку, забезпечення засвоєння системи практично-орієнтованих та інтегрованих знань про феномен лідерства можливе завдяки різноманітним активним методам та технологіям, наприклад, необхідно організовувати групові дискусії, «мозкові штурми», вікторини та рольові ігри, замість прямої подачі інформації, ініціювати обговорення, постановку та відповіді на запитання.

Взаємодія, що зорієнтована на особистість у системі «викладач-студент» і «викладач-студентська група» та заснована на принципах поваги, довіри та партнерства. Для формування лідерських компетентностей дуже важлива підтримка та довірливі відносини між викладачем і студентами, повага та їх ефективна взаємодія. Викладач має бути прикладом для студентів, надихати їх на оволодіння лідерськими якостями, він має встановити з ними дружні стосунки на засадах партнерства й довіри, визначити, які навички та вміння необхідні здобувачам освіти для їх подальшого розвитку та досягнення успіху. Викладач має враховувати також індивідуальні особливості, інтереси й потреби кожного студента та володіти своєю емпатією або здатністю проникнути у психологію студента, встановити емоційну ідентифікацію з ним та інтеграцію в цілеспрямовану активну діяльність.

Результати узагальнення наукових пошуків із проблеми розвитку лідерства [50; 55; 56; 61; 66] дозволяють зробити висновок, що викладачі, які виявляють лідерські якості та демонструють лідерську поведінку, стають наочним прикладом для студентів. Вони демонструють лідерські якості, такі

як комунікація, мотивація, упевненість тощо. Студенти спостерігають за ними і прагнуть їх наслідувати. Якщо викладачі продемонструють ефективно лідерство, студенти зможуть засвоїти ці навички та вміння. Крім цього, педагогічна підтримка лідерської поведінки стимулює студентів до активної участі в освітньому процесі. Це сприяє розвитку студентської самоорганізації, відповідальності і прийняття ініціативи. Викладачі, які підтримують лідерську поведінку студентів, створюють атмосферу, де студенти відчують себе успішними та сприймають себе як активних учасників процесу навчання.

Створення ситуацій успіху у процесі освітньої та позанавчальної діяльності студентів. Однією з найважливіших педагогічних умов для формування лідерських компетентностей у здобувачів освіти ми вважаємо створення на заняттях та у позанавчальній діяльності ситуацій успіху. Саме почуття успіху відіграє центральну роль у психічному розвитку індивіда, адже воно безпосередньо пов'язане з його природною активністю як основою виникнення усіх майбутніх видів діяльності. Почуття успіху також бере участь у формуванні та розвитку людини як особистості, позаяк визначає мотиваційну систему як його рушійну силу.

На наше глибоке переконання, успіх має стати джерелом натхнення та ціннісною метою діяльності студентів, а створене викладачем середовище успіху надаватиме студентам можливість відчути радість хоча б найменшої перемоги над самим собою та спостереження зростання професійної досконалості й розвитку лідерської компетенції.

Отже, можемо підсумувати, що для того, щоб формувати лідерські компетентності у майбутніх фахівців, необхідно не лише в освітньому, але й у виховному процесі створювати сприятливі педагогічні умови та забезпечувати злагоджену роботу колективу викладачів. А також залучати студентів до того виду діяльності, який зробить можливим зайняття лідерської позиції та забезпечить виконання лідерських функцій і

демонстрацію лідерської поведінки, створювати сприятливу та доброзичливу атмосферу як у рамках студентської групи, так і під час взаємодії студентів із викладачами й організовувати взаємодію, що зорієнтована на особистість у системі «викладач-студент» і «викладач-студентська група» та заснована на принципах поваги, довіри та партнерства.

У процесі аналізу з'ясовано, що у ході формування лідерських компетентностей у студентів потрібно опікуватися створенням спеціальних ситуацій для надання їм можливості реалізувати свій лідерський потенціал та розвивати свої здібності, адже ці здібності можна й потрібно розвивати та необхідно навчатися лідерству. Це можна реалізувати в освітній діяльності в процесі вирішення освітніх завдань, у науковій роботі шляхом участі у різноманітних наукових студентських товариствах, виступах на науково-практичних конференціях, участі у наукових конкурсах, а також у позанавчальній діяльності через участь у громадській діяльності, наприклад, участь у роботі органів студентського самоврядування, волонтерський рух, участь у творчих групах та молодіжних організаціях тощо. Студентські роки – це період, коли кожен студент може не лише виявити свої лідерські здібності, а й розвинути їх та зробити міцним підґрунтям для своєї майбутньої професійної діяльності.

Таким чином, формування лідерських компетентностей необхідно здійснювати систематично та цілеспрямовано як протягом освітнього процесу, так і впродовж позанавчальної діяльності та виховної роботи зі студентами.

Сьогодні, в умовах входження України у світовий освітній простір важливим є визначення пріоритетів, а відповідно й оновлення методів, форм та принципів освітньої національної системи. Тому серед основних стратегічних завдань нашої держави є виховання та навчання молоді, як фахівців певної галузі, які будуть конкурентоспроможними на ринку праці.

Завдання освіти полягає в підготовці студентів, готових до професійного розвитку, творчої праці, до опанування нових інформаційних технологій. Тому стрижнем освітньої ланки є формування творчого потенціалу майбутніх фахівців, їх професійні уміння та навички, а також розвиток їхніх лідерських якостей.

Проблема лідерства нині актуальна в будь-яких сферах діяльності, адже від цього залежить успіх не лише лідера, а й його групи, команди. Саме тому перед освітою стоїть завдання підготовки професійних та конкурентоспроможних фахівців. Для вирішення цих проблем освіта потребує пошуку та впровадження в освітній процес нових, нетрадиційних форм та підходів організації освітньої діяльності студентів, для того, щоб розвивати та підвищувати рівень їхніх лідерських якостей. Відповідно до нових умов існування в сучасному світі виникає потреба в удосконаленні системи освіти. Усі сили мають бути спрямовані на особистості майбутнього лідера, який має усвідомлювати свої можливості, прагнути до розвитку лідерського потенціалу, до самоосвіти, самовдосконалення, максимальної самореалізації та досягнення життєвого успіху своєї команди, підприємства, групи тощо [82, с. 36].

Зважаючи на завдання сучасної освіти, важливим є стимуляція студентів до наукової праці, наукових досліджень. Педагог має сприяти активності студентського колективу, мотивувати, готувати та стимулювати до самостійної, творчої роботи, до розв'язання певних завдань та вивчення відповідних проблем. Саме тому доцільним у закладі освіти є впровадження таких форм організації, які підвищуватимуть ефективність навчання студентів шляхом індивідуалізації. Важливим є відійти від традиційних форм заняття та обрати такий спосіб, який би сприяв розвитку творчості, здібностей, талантів студентів та лідерських якостей студентів. Найчастіше такими формами організації освітньої діяльності студентів є факультативи, спецкурси та тренінги.

Виходячи з аналізу наукової літератури, ми ознайомилися зі змістом понять «факультатив» та «факультативні заняття».

Факультатив (лат. *facultatis* – необов’язковий, від лат. *facultas* – можливість, здатність) – це навчальний курс, предмет, який необов’язковий для відвідування студентами закладу освіти для розширення та поглиблення своїх знань [105, с. 45].

Факультативні заняття – одна з форм організації освітнього процесу, яка проводиться в час поза заняттями для поглиблення студентами своїх знань з різних предметів, що залежить від запитів, нахилів та здібностей студентів [105, с. 46].

В основі факультативу лежить принцип добровільності, але попри це, відвідування факультативу записаних учасників обов’язкове.

Основними завданнями факультативів є насамперед:

- розвиток здібностей та якостей студентів, серед яких і лідерські;
- поглиблення та розширення своїх професійних знань;
- розвиток творчих здібностей, самостійності;
- інтерес студентів до науки та предмету, який вивчається;
- розвиток організаторських умінь – тобто студент має вміти організовувати особисту освітню та професійну діяльність;
- формування стресостійкості та вміння досягати поставлених цілей [37, с. 78].

Практика показала, що факультативні заняття являються однією з найгнучкіших форм навчання. Своєю чергою факультативи здатні вносити значні доповнення в зміст освіти для професійної підготовки студентів без зміни навчального плану, програм та підручників.

Факультативи припускають досить високий рівень розвитку творчих здібностей студентів. Тут ширше може застосовуватися дослідницький метод, який сучасна дидактика розглядає як виховний в системі методів.

Факультативи почали застосовувати ще в другій половині минулого століття. Така форма навчання швидко посіла значне місце в освітньо-виховному процесі. Крім того, факультативи позитивно впливали і впливають на студентів, формування їх інтересів, сприяють розвитку в них творчого ставлення до науки.

Проведення факультативів передбачає широку варіативність залежно від конкретних педагогічних умов, змісту курсу, складу групи, особистості керівника. Тому, важливим є організувати факультативи лише враховуючи наступні принципи:

1) спрямованості на свободу і незалежність студента, право студента на власний вибір та самовираження; на таких заняттях студент має почуватися розкутим та усвідомлювати себе, як майбутнього фахівця. Це свого роду демократизм, який передбачає панування на заняттях довіри, ввічливості, свободи думки та вільного висловлення студентами власних припущень;

2) вияву особистісних чинників – творчих здібностей, талантів, лідерських якостей, тобто студент відкривається як особистість повною мірою;

3) розширення сфер спілкування – спілкування в новому колективі, обмін думками, відомостями, можливість аналізувати роботу інших студентів, коригувати, давати пораду та навіть давати оцінку. Адже спілкування сприяє обміну додатковими освітніми відомостями, розширює кругозір студентів, збагачує емоційно-чуттєву сферу під час контакту з іншими студентами.

Упровадження у закладі освіти факультативів стимулює студентів до самостійної роботи, наукових досліджень, розв'язання проблемних питань, водночас підвищуючи ефективність навчання та розвиваючи різного роду якості, в тому числі і лідерської компетенції [105, с. 153].

На факультативах для сприяння інтересу студентів до теоретичної та практичної діяльності застосовують досягнення сучасної науки. Найбільшу увагу на факультативних заняттях приділяють роботі студентів з довідковою та науковою літературою. Але будь-який метод обов'язково має бути спрямований на посилення самостійної та індивідуальної роботи.

Досить часто на факультативних заняттях проводять тренінги, застосовують «мозковий штурм», метод рефлексії, емпатії та інші. Ігри та тренінги формують інтерес студентів та їхнє позитивне ставлення до освітнього процесу [122, с. 12]. Такі методи спонукають студентів відкритися, показати своє «я». Крім того, під час факультативних занять із застосуванням методів виявляють лідерів.

Варто зазначити, що на факультативних заняттях важливим є розвивати в студентів такі лідерські компетентності, як уміння приймати рішення та уникати не вигідних ситуацій або, навпаки, опанувати методики психологічного впливу. Необхідно зважати й на те, що факультатив може складатися не лише зі студентів однієї групи, але й зі студентів з паралельних груп, різних курсів та факультетів. Це відкриває можливості для становлення лідерства, конкуренції та можливості різностороннього спілкування та співпраці. Тому на факультативних заняттях важливим є можливість вільного обміну думок, спільні практичні та самостійні завдання, дослідження чи проекти.

Вивчення й аналіз наукової літератури засвідчив, що результативність факультативних занять та формування на них лідерських компетентностей залежить і від педагога. Важливим у даному аспекті є ступінь компетентності самого викладача, вміння раціонально застосовувати та поєднувати форми і методи навчання. Творчі здібності та індивідуальний підхід викладача в даному випадку займають чи не найперше місце. Саме тому проводити та організовувати факультативи мають досвідчені педагоги.

Для проведення факультативів навіть доцільним є запрошення викладачів з інших навчальних закладів.

На думку дослідниці Н. Логвіненко, необхідним в умовах факультативних занять є правильно підібрані шляхи педагогічного впливу на формування та розвиток пізнавальних інтересів, як професійних, так і загальних [105, с. 45]. А отже, керівна роль викладача у формуванні лідерських компетентностей на факультативних заняттях є беззаперечною. Власне, від професіоналізму та підготовки викладача залежить індивідуалізація та методичне забезпечення, від якого, у свою чергу, залежить ефективність самостійної роботи студентів. Викладач виступає не лише керівником, але й інструктором, консультантом, організатором, перед яким стоїть завдання зацікавити, мотивувати та заохотити студентів до дій.

Отож, факультатив є ефективним способом формування лідерських компетентностей, який варто використовувати в освітньо-виховному процесі. Однак потрібно приділяти увагу правильній організації діяльності студентів із формуванням лідерських компетентностей, врахуванні індивідуальних особливостей студентів та рівня розвитку у них лідерських якостей і здібностей. Саме тому ми наголошуємо, що ефективність формування лідерських компетентностей залежить від створення та врахування виокремлених нами таких педагогічних умов: *використання особистісно зорієнтованих технологій, спрямованих на формування у студентів прикладних лідерських умінь; залучення студентів до видів діяльності, що зроблять можливим зайняття лідерської позиції та забезпечать виконання лідерських функцій й демонстрацію лідерської поведінки; забезпечення засвоєння здобувачами освіти системи практично-орієнтованих та інтегрованих знань про феномен лідерства; забезпечення взаємодії, зорієнтованої на особистість у системах «викладач-студент» і «викладач-студентська група» та заснованої на принципах поваги, довіри і*

партнерства; створення ситуацій успіху у процесі освітньої та пізнавальної діяльності студентів.

2.3. Форми і методи формування лідерських компетентностей

У сучасному світі лідерські компетентності є чи не одними з обов'язкових умов підготовки майбутнього фахівця в будь-якій сфері діяльності. Лідерські компетентності – це здатність майбутніх фахівців реалізовувати цілі, завдання, функції та технології лідерського управління, а також поєднувати цю здатність з професійним досвідом у межах конкретної посади, що передбачає професіоналізм майбутнього фахівця у питаннях лідерства. Стрижнем успішної праці у будь-якому колективі чи групі є саме лідерські компетентності, які виявляються не лише в хороших професійних якостях, а й в особистісних, і їх сукупність складає зміст професіоналізму.

Отож, як ми зазначали вище, важливим завданням навчальних закладів є підготовка конкурентоздатного фахівця. Це має бути людина, яка впевнено почувається у ринкових умовах та інформаційному суспільстві. Тому в умовах інноваційного вектора особливе місце займають питання забезпечення якості професійної підготовки майбутніх фахівців. Професійна підготовка студентів має бути на належному рівні, який відповідає умовам ринку праці. Для розвитку та формування відповідних компетентностей, серед яких і лідерська, у закладах освіти впроваджують факультативи та спецкурси.

Спецкурс – це спеціальна, обов'язкова навчальна дисципліна, яка охоплює конкретну сферу знань, тобто є вузькоспеціалізованим та обов'язково внесеним до розкладу навчального плану. Вони задовольняють індивідуальні освітні інтереси, потреби і нахили студентів, а також внутрішню профільну спеціалізацію і професійну спрямованість. Тобто,

можна вважати, що спецкурси – це надбудова та доповнення змісту основного курсу профільних предметів [134, с. 24].

На відміну від основного курсу, спецкурси є більш різноманітними, нестандартними, опираються на індивідуальні інтереси та можливості студентів і посилюють практичну і дослідно-експериментальну складову профільного навчання.

Спецкурс являє собою системне утворення, до якого входять змістовий, цільовий, результативний та процесуальний компоненти [134, с. 25.]. І для того, щоб спецкурс приніс максимальний результат, потрібно враховувати вище перелічені компоненти та змістовну базу, яка має забезпечувати актуалізацію, психологічний, педагогічний та техніко-технологічний блоки.

Така форма організації навчання як спецкурс, спрямована на:

1) поглиблення знань з основного курсу, які є в програмі даної дисципліни;

2) вивчення окремого матеріалу, яке не входить до програми основного курсу;

3) розвиток освітніх здібностей студентів, їх пізнавальних інтересів;

4) спонукання інтересу студентів до вивчення дисципліни, з якої проводиться спецкурс;

5) розвиток у студентів професійних навичок, лідерських якостей та сприяння психологічній і практичній підготовці майбутніх фахівців до здобуття обраної професії;

6) розвиток інтелектуальних та творчих здібностей студентів [134, с. 24].

Особливості спецкурсу, які відрізняють його від інших форм організації освітнього процесу:

1) обов'язкове вивчення та відвідування курсу усіма студентами групи;

2) зміст несе науковий характер та опирається на нові досягнення в тій чи іншій галузі (в залежності, який предмет виноситься на спецкурс);

3) предметне спрямування змісту;

4) на спецкурсах застосовують різноматінні методи, які є найбільш ефективними у формування знань, умінь та навичок.

На сьогоднішній день спецкурси можуть проводитися у формі лекцій, презентацій, відео-спецкурсів, вебінарів, практичних занять тощо. Наприклад, лекції орієнтовані більше на самостійну роботу студентів, при чому це форма передачі великого обсягу матеріалу. Але найчастіше, саме через лекцію у студентів прищеплюється смак до наукової роботи, у них виникає бажання прилучитися до наукової діяльності та брати в ній активну участь. Спецкурси можна вивчати і дистанційно, через відео-. Тобто, це готовий спецкурс, який містить відповідні відео-уроки з озвученням.

На практичних заняттях зі спецкурсу, як правило, викладач спочатку організовує вивчення теоретичних засад студентами, а потім надає можливість формувати вміння та навички шляхом індивідуальної роботи. Це забезпечує розвиток мислення і творчих здібностей студентів. Під час виконання індивідуальних завдань студенти виявляють свою особистість, формують навички та вміння, а також керують процесом, що сприяє розвитку і лідерських якостей [134, с. 25].

Спецкурси є одним із найважливіших елементів модернізації освіти. Вони потрібні для забезпечення індивідуальних потреб студентів, особливо тих, які самі виявляють зацікавленість окремими предметами. Також спецкурси є важливими і для професійного самовизначення, легкої адаптації в самостійному житті, успішної соціалізації.

Такі види додаткових занять створено для того, щоб студент перейшов зі стану незнання до стану знання, невміння та вміння, та дійшов до самостійності. Тому основна задача таких спецкурсів – це усвідомлення цілей та їх реалізація. Як результат взаємодії викладача та студента під час

вивчення спецкурсу має виникнути, так би мовити, новоутворення у формі знань, умінь та обов'язково особистісних якостей. У студентів з'являється віра в успіх, розвивається творче бачення на трудову та освітньо-пізнавальну діяльність і, звісно, позитивно змінюється ставлення до колективу.

Під час проведення спецкурсу викладач опирається не лише на свої знання та досвід, а й на теоретичну та практичну базу студентів і підтримувати та розвивати їх. Викладач, куратор чи інша людина, яка веде спецкурс, має бути не лише високообізнаною в предметі свого викладання, а й мати досвід роботи з лідерами та вміти взаємодіяти з ними. Це не лише підвищує ефективність лідерів, але дає змогу викладачу впливати на них та вихованців безпосередньо через їхнього ж лідера [26, с. 73]. Формування лідерських компетентностей вимагає проведення різних видів роботи. Справжній лідер має блискуче виконувати самостійну роботу, індивідуальну й добре зарекомендувати себе в групі чи колективі. Тому впровадження спецкурсів у будь-якій формі є оптимальним засобом, який передає значний об'єм наукової інформації та розвиває індивідуальну особистість студента.

У сучасному світі існує чимало вже готових спецкурсів, спрямованих конкретно на розвиток лідерських компетентностей. Багато ВНЗ, коледжів або інших фахових закладів освіти дають можливість отримувати теоретичні знання та водночас розвивати креативність, творчість, інтелект і лідерські якості. Зазвичай, на таких спецкурсах є вже сформовані методики для самореалізації, тренінги для розвитку сили волі, вміння керувати собою тощо.

Застосування різноманітних методик, концепцій, тренінгів на таких спецкурсах дозволяють вивчити певні стилі лідерства, тобто типову систему засобів психологічного впливу на групу чи колектив. Навіть, якщо лідерські задатки вже є сформовані, на таких курсах можна підняти рівень

їх ефективності, що дозволяє досягнути командних чи групових цілей з максимальним ефектом за короткі терміни.

Одним із способів формування та розвитку лідерських компетентностей у здобувачів освіти є використання тренінгу в їх освітній та практичній діяльності. Насамперед, на нашу думку, варто розпочати із розгляду поняття «тренінг».

На жаль, у сучасній науковій літературі відсутнє єдине загальноприйняте визначення поняття «тренінг», що спричинює досить різноманітне його трактування та наявність різних точок зору, шляхів, форм, методів та засобів для його пояснення. Варто зазначити, що створення тренінгу та його різновидів: тренінг з продажів, тренінг особистісного розвитку та ін., безпосередньо пов'язане із ім'ям американського психолога Курт Левін [198]. Це соціальний психолог, який у 1946 році сформував групи спеціального навчання, початковою метою яких було покращення комунікативних навичок [198, с. 7].

Дослідник дійшов до висновку, що коли людина вчиться та функціонує у групі, відбуваються суттєві зміни в її стосунках з іншими людьми, покращуються особистісні якості, вона більш об'єктивно аналізує свої дії та поведінку [32, с. 58]. Ці тренінги одержали назву тренінг-групи або Т-групи. Вони базуються на ідеї, що переважна більшість людей живуть і працюють в групах, однак вони не замислюються над тим, яка їх участь у соціальному процесі, як їх сприймають інші люди та яку реакцію в інших викликає їх поведінка [22, с. 143].

На думку К. Левіна, найбільш суттєві та значущі зміни у поведінці та ставленні людини відбуваються саме в групі, а не індивідуально, а тому потрібно навчитися бачити себе з боку, тобто так, як бачать тебе інші, для того, щоб виокремлювати та змінювати свої установки, розвивати нові форми поведінки і самосвідомості. Значенню групи та тренінгу у групі присвячені праці німецького філософа і провідного соціального психолога

М. Форверга. Вчений використовував соціально-психологічний тренінг з метою формування ефективних комунікативних навичок керівників промислового виробництва [33]. Фахівець у галузі соціальної психології Л. Петровська узагальнила відомі практичні та наукові напрацювання у сфері соціально-психологічного тренінгу. Дослідниця розглядала соціально-психологічний тренінг як засіб розвитку компетентності у спілкуванні й впливу, що спрямований на розвиток знань, умінь, соціальних установок і досвіду в царині міжособистісного спілкування [197].

Загалом варто зазначити, що поняття «тренінг» походить з англійської від слів «train» та «training» й розглядається як виховання, навчання, дресування та тренування. Згідно з твердженням Н. Хряцовой, тренінг є одним з активних методів виховання та навчання. Вона вважає, що тренінг є багатофункціональним методом умисних змін психологічних феноменів людини, організації та групи з метою гармонізації особистісного та професійного буття людини [69, с. 36]. Дослідниця Т. Зайцева висловлює думку про те, що тренінг є способом прискорення психологічного розвитку та самореалізації нормально функціонуючої особистості. Він орієнтований на взаємодію та груповий розвиток за допомогою форм оптимізації міжособистісного спілкування [69, с. 37].

За визначенням Н. Є. Афанасьєвої, тренінг є груповою формою роботи й методом активного навчання, що спрямований на розвиток соціальних установок, знань, вмінь та навичок. Крім того, вчена вважає, що тренінг – це форма інтерактивного навчання, що має на меті розвиток компетенцій міжособистісної та професійної поведінки в спілкуванні [1, с. 14]. Такі вчені, як: О. Євтихов, Є. Берн, Т. Зайцева, Р. Грановська, Ю. Жуков вважають, що методами реалізації тренінгової програми виступають ділова гра, групова дискусія, мозковий штурм, рольова гра, мінілекції, відеоаналіз, рефлексивний аналіз тощо [1; 11; 9].

Згідно з І. В. Калінько, тренінг – це інструмент неформальної освіти, що користується високою популярністю серед молодих людей, а тому ефективність тренінгової роботи зі студентами є набагато вищою, ніж традиційні заняття, семінари та лекції. Як зазначає вчений, з огляду на популярність та ефективність тренінгу у роботі зі студентами, можна комбінувати елемент навчання й позааудиторної діяльності, а також застосовувати тренінг у будь-якій формі позааудиторної роботи зі студентами [76, с. 438].

Учені Н. Бутенко, М. Артюшина, Г. Ковальчук під тренінгом розуміють запланований процес модифікації знань, поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття освітнього або професійного досвіду для того, щоб досягти ефективного виконання в певному виді діяльності [159].

Досліджуючи тренінг та його особливості, Ю. Жуков розглядає його як метод інтенсивної підготовки до повноцінного життя в суспільстві, адже відбувається формування активної соціальної позиції й розвиток її умінь здійснювати значущі зміни в своєму житті та житті оточуючих [162]. З цим твердженням погоджується й О. Д. Павлюк, яка також відмічає, що в тренінгу людина, відображаючи реальну дійсність, спроможна змінити її, подолати те, що здається непереборним у реальному житті, а потім перенести досвід у реальне життя, орієнтуватися на пошук нових форм діяльності й поведінки, нових ідей, а також отримати задоволення від гри, активних дій. На думку О. Д. Павлюк, основою тренінгу є тріада: поповнення знань, розвиток умінь та формування ціннісних ставлень аксіосфери, а його особливість полягає у поєднанні якостей гри та навчально-діагностичного процесу. Як і у грі, під час тренінгу учасники програють різні ситуації та можливі моделі міжособистісного спілкування. Понад те, під час навчально-діагностичного процесу учасники отримують знання про самих себе, об'єктивну інформацію про своє місце й роль у групі, а також навчаються керувати власним емоційним станом [131, с. 27].

Беручи до уваги все вищесказане та проаналізувавши наукову літературу, можемо підсумувати, що тренінг є ефективним та активним способом одержання нових теоретичних і практичних знань, нової інформації, який дає змогу вчасно та комплексно здійснити перевірку отриманих під час тренінгової діяльності навичок і вмінь та застосувати отримані навички і вміння як в освітній, так і в практичній діяльності. На нашу думку, застосування тренінгу для студентів у якості способу формування лідерської компетенції має на меті розширення їх знань та уявлень про лідерство, виявлення і розвиток їх лідерських якостей та вмінь, а також активізацію їх особистісного лідерського потенціалу.

Варто зазначити, що вибір тренінгу як способу формування лідерської компетенції у студентів зумовлено тим, що він здійснює вплив на особистість студента, становлення його особистості з позицій досвіду лідерства, професійного досвіду, а також створює необхідні умови для набуття сукупності різноманітних навичок, установок, умінь, знань та якостей, що уможливають виконання майбутніми спеціалістами лідерських обов'язків у різних сферах діяльності. Понад те, як доводять науковці та Ю. Швалб та Н. Євдокімова, тренінг спроможний вирішувати ті завдання, які традиційні засоби й форми підготовки не в змозі вирішити [8].

С. І. Нестуля на підставі досліджень Л. Бондаревої, Р. Адамса, О. Керик, Л. Тодорова виділяє низку особливостей тренінгу як технології, що сприяє формуванню лідерських компетентностей студентів. Дослідниця виокремлює такі особливості:

1) групова робота, що сприяє можливості кожному студенту групи ідентифікувати себе з іншими, набувати нового досвіду, який полягає в засвоєнні навичок спілкування, поведінки у різних ситуаціях, генерації ідей, лідерства тощо. Крім того, у групі найефективніше забезпечується зворотний зв'язок та підтримка з боку інших учасників;

2) запитання – пошук відповідей. Ця форма передбачає особливу мету навчання під час тренінгу – орієнтацію на постановку запитань та пошук відповідей, набуття лідерського досвіду, допомогу учасникам у саморозвитку, самовдосконаленні, саморегуляції. Інтерактивні методи навчання забезпечують реалізацію мети в даному випадку та перетворюють студента із пасивного носія інформації та слухача в безпосереднього учасника, який отримує нові навички, знання та вміння;

3) інтерактивність. Ця особливість полягає в тому, що тренінги у процесі формування лідерської компетентності у студентів передбачають інтерактивний обмін інформацією між тренером та групою, а також між самими учасниками. Під час тренінгу кожен студент має змогу відчувати власну причетність до процесу навчання та вважає набутий досвід «своєю власністю». Окрім того, студенти отримують можливість вільно висловлювати свої погляди, а навчання спрямовується не лише на одержання знань, а й на прищеплення певних навичок та вироблення лідерської моделі поведінки;

4) неформальна атмосфера. Зазвичай тренінги проводять у зручній та затишній аудиторії, де місця розташовуються півколом, колом або малими групами; використовують сучасне технічне обладнання, що сприяє позитивному налаштуванню студентів, забезпечує ефективність процесу комунікації між ними, ефективність зворотного та інтелектуального зв'язку між учасниками тренінгу та уникнення одноманітності;

5) принцип «тут і зараз», адже методика та організація тренінгу передбачає побудову взаємовідносин між учасниками у системі «тут і зараз» і ґрунтується на відтворенні проблемних ситуацій, які є характерними для реального життя. Крім того, під час тренінгу студенти мають можливість «прожити» конкретну ситуацію, осмислити її, змінити модель поведінки та виробити навички прийняття рішень;

б) індивідуальні стилі, які передбачають поєднання різноманітних стилів спілкування, вправ для тренінгів, прийомів, інтерактивних методів, наприклад дискусії, рольові ігри, експертні групи, інтерв'ю тощо, згідно з індивідуальними особливостями сприймання учасників та забезпечують високу ефективність тренінгу завдяки успішній реалізації його мети та низки завдань, які ставляться тренером;

7) синергетичний ефект проявляється в тому, що тренінг дає можливість здійснення злагодженої командної взаємодії тренера та учасників тренінгу, яка забезпечує усвідомлення значущості командної роботи, функціонування в оптимальному режимі ефективності, формування синергічного колективу, тим самим розвиваючи корпоративну культуру, командний дух, лідерську компетентність студентів;

8) принцип поступовості, який полягає в тому, що кожен наступний етап тренінгу має логічно впливати із попереднього, завдяки чому кожен учасник може послідовно заглибитись у процес усвідомлення себе, відкриваючи різні сторони власного «Я» та своєї самосвідомості;

9) пролонгована форма, адже зазвичай тренінг триває довше ніж звичайне заняття в коледжі та має чітко визначену структуру [20, с. 130–131].

О. Д. Павлюк виділяє низку важливих функцій тренінгу у процесі формування лідерських компетентностей студентів, серед яких:

а) освітньо-виховна – передбачає одержання сукупності інтегрованих знань та умінь, їх застосування поза межами групи, а також виховання емоційно-ціннісного ставлення до лідерства;

б) мотиваційно-спонукальна – спрямованість мотиваційно-ціннісної сфери студентів на лідерство, заохочення до здобуття знань, досягнення успіху в освітній, а потім і в професійній діяльності, вміння працювати в команді, самовдосконалюватися, перемагати та досягати поваги від інших і бути взірцем для інших;

в) освітня функція – передбачає підготовку до здійснення професійної діяльності та розширення світогляду;

г) розвивальна – передбачає гармонійний розвиток лідерських якостей студентів, їх зовнішньої та внутрішньої свободи;

д) комунікативно-компенсаторна – полягає у формуванні ціннісного ставлення до спілкування, емпатійної культури, комунікативних умінь, а також в оцінюванні себе як суб'єкта взаємодії, вмінні працювати в команді та активізації невербальних умов спілкування;

е) релаксаційна функція – полягає у створенні доброзичливої атмосфери під час тренінгу, організації «ситуації успіху» та зняття емоційного напруження [131, с. 28].

Окрім низки важливих функцій у процесі формування лідерських компетентностей у студентів, тренінг здатен виконувати ще й ряд надважливих завдань. Ми погоджуємося з В. Карманенко, який висловив думку про те, що тренінг виконує ряд важливих завдань, серед яких:

- формування лідерського світогляду на основі розгляду та вивчення теоретичних положень сучасної лідерської парадигми та практичного досвіду вітчизняних і світових лідерів;

- розвиток лідерських якостей і компетентностей, що спрямовуються на підвищення ефективності фахової діяльності;

- виховання активної, небайдужої та чіткої позиції у розв'язанні проблем, як професійного, так і суспільного та особистого значення;

- вироблення мотивації та пробудження прагнення до лідерства;

- сприяння формуванню оптимістичного сприйняття навколишньої дійсності, а також стійкості у кризових та стресових ситуаціях;

- формування та закріплення позитивного досвіду лідерської поведінки та взаємодії з іншими людьми [77, с. 50].

Дослідниця О. Д. Павлюк визначає, що мета тренінгу полягає у розширенні уявлень студентів про лідерство, як способу організації та управління малою групою, у розвитку лідерських якостей студентів та активізації їх особистісного лідерського потенціалу у процесі розвитку умінь самоуправління та управління групою. Головними завданнями тренінгу, на думку дослідниці, виступають оволодіння студентами знаннями про природу та сутність лідерства та лідерських якостей, виявлення ними власного лідерського потенціалу та індивідуального стилю лідерства, розвиток у студентів лідерських якостей та індивідуального стилю лідерства, оцінка за допомогою психодіагностичних методик лідерських якостей студентів під час тренінгу, розвиток навичок регуляції студентами їх емоційного стану, навичок самоаналізу та роботи у групі [131, с. 29].

Як бачимо, тренінг є досить ефективним засобом для формування лідерських компетентностей у студентів, він дає змогу розкрити лідерський потенціал та лідерські здібності кожного студента, сформувати індивідуальний лідерський стиль тощо. Окрім того, тренінг допомагає студентам адекватно оцінювати свої можливості, розумітися з іншими людьми в колективі, формує активну життєву позицію, розвиває уміння оцінювати свій внутрішній потенціал, слабкі та сильні риси своєї особистості, прагнення до постійного самовдосконалення, уміння співвідносити свої можливості з вимогами, які висувають до лідера люди, що знаходяться поруч, уміння визначати установку на самопізнання, удосконалювати вольові риси характеру, формує позитивне ставлення до своїх помилок та невдач, імідж лідера, прагнення до власного лідерського ідеалу, а також допомагає долати внутрішні бар'єри спілкування, виокремлювати якості, які є значущими для спілкування, визначає стратегії поведінки в процесі взаємодії та сприяє оволодінню методами впливу на інших людей [15, с. 36].

Ефективне формування лідерських компетентностей студентів спеціальності «Транспортні технології» в рамках тренінгів вимагає не лише відповідного освітнього контенту, але й створення специфічного освітнього середовища, яке сприяло б розвитку відповідних навичок та якостей. Розглянемо ключові умови, які можуть сприяти ефективному тренінгу лідерства.

1. Психологічно комфортне середовище. Створення позитивного психологічного клімату в закладі освіти є важливим для того, щоб студенти відчували себе впевнено і були готові до активної участі в освітньому процесі. Залучення студентів до організації та проведення культурних заходів, свят, конкурсів та шоу може сприяти зміцненню командного духу та розвитку комунікативних навичок.

2. Практично орієнтовані задачі та проекти. Включення в освітній процес практичних завдань, що вимагають командної роботи над реальними проектами, може сприяти розвитку лідерських якостей та уміння працювати в команді. Студенти повинні мати можливість застосувати теоретичні знання в реальних ситуаціях, що допоможе їм краще зрозуміти специфіку роботи в галузі транспортних технологій.

3. Інтерактивні методи навчання. Використання інтерактивних методів навчання, таких як рольові ігри, дебати, мозкові штурми, може сприяти розвитку критичного мислення, навичок публічного виступу та здатності аргументувати свою точку зору. Це також дозволяє студентам краще зрозуміти важливість різних перспектив та уміння досягати компромісів у складних ситуаціях.

4. Формування культури зворотного зв'язку. Забезпечення конструктивного зворотного зв'язку від викладачів та одногрупників є важливим для розвитку особистісних та професійних якостей студентів. Зворотний зв'язок допомагає студентам усвідомити свої сильні та слабкі

сторони, визначити напрямки для подальшого розвитку та покращити свої навички.

5. Менторська підтримка. Залучення досвідчених фахівців галузі до навчального процесу у якості менторів може надати студентам цінні знання та практичні поради, які допоможуть їм розвинути лідерські якості та краще зрозуміти специфіку роботи в сфері транспортних технологій.

Для виконання даних умов, важливо забезпечити психолого-педагогічні умови, які базуються на здатності викладачів до визначення основних лідерських ролей студентів та їх функцій у навчальній групі. Це має важливу роль, оскільки саме лідери, а не ті, хто слухають та виконують всі вказівки, спроможні просувати вперед навчальні та інноваційні процеси. Управління груповою динамікою, використання цифрових засобів комунікації та управління, а також інтерактивні методи навчання є ключовими аспектами, які викладачі повинні освоїти для ефективного проведення тренінгів з лідерства у сфері транспортних технологій.

Розглянемо більш детально ключові аспекти проведення тренінгів для формування лідерських компетентностей.

– Управління груповою динамікою. Ефективне управління груповою динамікою вимагає від викладачів розуміння того, як формуються та функціонують групи, які можуть виникати конфлікти та як їх вирішувати. Викладачам потрібно вміти ідентифікувати лідерів у групі, розподіляти ролі та задачі таким чином, щоб кожен учасник міг проявити свої сильні сторони. Вони також повинні володіти навичками медіації та коучингу, щоб допомагати студентам розвивати власні лідерські навички та вирішувати внутрішньогрупові проблеми.

– Використання цифрових засобів комунікації. Сучасні цифрові засоби комунікації, такі як електронна пошта, соціальні мережі, месенджери та платформи для веб-конференцій, є важливими інструментами для підтримки зв'язку між викладачами та студентами. Викладачі повинні вміти

ефективно використовувати ці інструменти для надання зворотного зв'язку, організації спільних проєктів, проведення онлайн-зустрічей та обговорень.

– Використання цифрових засобів управління та контролю. Цифрові інструменти управління проєктами та системи контролю, такі як Trello, Asana, Google Classroom, можуть значно спростити організацію освітнього процесу, планування завдань та моніторинг їх виконання. Викладачам необхідно знати, як налаштувати та використовувати такі інструменти для ефективного управління груповими проєктами та індивідуальними завданнями студентів.

– Інтерактивні методи навчання. Інтерактивні методи навчання, такі як кейс-метод, групові дискусії, рольові ігри, симуляції реальних ситуацій, можуть значно підвищити залученість студентів і сприяти розвитку їхніх лідерських якостей. Викладачі повинні вміти інтегрувати такі методи в освітній процес, стимулюючи студентів до самостійного аналізу, критичного мислення та прийняття рішень.

Розвиток навичок й умінь — складових лідерських компетентностей серед викладачів дозволить не лише покращити якість навчання студентів, а й сприятиме формуванню міцної основи для їх майбутньої професійної діяльності в галузі транспортних технологій.

На нашу думку, щоб реалізувати поставлені завдання, доцільним буде створення факультативу «Школа лідерства» на базі закладу освіти, що передбачає глибоку інтеграцію практик лідерства в освітній процес, охоплюючи як студентів, так і педагогічних працівників. Ключовою ідеєю є створення середовища, де кожен учасник має можливість не лише засвоїти теоретичні аспекти лідерства, але й активно розвивати та застосовувати лідерські навички через різноманітні форми інтерактивної діяльності.

У контексті навчання студентів основна увага приділяється розвитку критичного мислення, здатності до вирішення проблем, управління проєктами та командної взаємодії. «Школа лідера» забезпечує простір для

того, щоб студенти могли експериментувати з різними ролями в команді, вивчати динаміку групової взаємодії та розвивати навички ефективної комунікації.

Для педагогічних працівників програма «Школи лідера» пропонує можливість поглиблення знань у галузі психології лідерства, особистісно орієнтованого підходу в навчанні та методів активного навчання. Робота з педагогами зосереджена на розширенні їх інструментарію для створення мотивуючого та включного освітнього середовища, де кожен студент має можливість розвивати свій лідерський потенціал. Важливою складовою «Школи лідера» є навчання педагогів методам надання конструктивного зворотного зв'язку та технікам менторства. Це дозволяє формувати позитивний психологічний клімат у закладі освіти та створює основу для плідної взаємодії між викладачами та студентами.

«Школа лідера» має потенціал стати платформою для всебічного розвитку лідерських компетентностей учасників освітнього процесу, де кожен має змогу не тільки набути нових знань та навичок, а й активно застосовувати їх на практиці, сприяючи формуванню нового покоління лідерів у сфері транспортних технологій.

Отже, можемо зробити наступний висновок: тренінг є ефективним способом для формування у студентів лідерських компетентностей, адже він дає можливість студентам розкрити їх лідерський потенціал, отримати необхідні знання щодо лідерства та одразу використовувати їх на практиці.

Однак для того, щоб успішно розвивати та застосовувати тренінгові технології на практиці, потрібно забезпечити виконання необхідних психолого-педагогічних умов, створити сприятливе для особистісного та лідерського розвитку середовище у закладі освіти, а також створити на базі начального закладу Школу лідера, яка відповідатиме за створення й підготовку команди тренерів, розробляти програми тренінгів та проводити їх не лише зі студентами, але й з педагогічними працівниками. Саме у разі

успішного впровадження тренінгових технологій, тренінг буде ефективним та сприятиме формуванню лідерських компетентностей у студентів, яка є вкрай необхідною для їх майбутнього особистого життя, професійної реалізації та діяльності.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

З огляду на зазначене вище, зроблено висновок, що формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців має відбуватися не лише в освітньому процесі, але й у виховному.

Сформульовано педагогічні умови формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій у процесі професійної підготовки – це сукупність різних чинників, а також організація освітнього простору, використання різноманітних форм організації навчання, ефективних методів, прийомів і засобів, котрі забезпечують дієве формування компонентів лідерських компетентностей.

Формування лідерських компетентностей має здійснюватись систематично та цілеспрямовано. Зміст формування лідерських компетентностей полягає в організації та змістовому наповненні послідовних етапів формування лідерських компетентностей, створенні необхідних педагогічних умов, організаційних заходів, забезпеченні педагогічного впливу, а також у розвитку в студентів лідерських якостей, здібностей та лідерського потенціалу. Для того, щоб процес формування лідерських компетентностей відбувався ефективно, потрібно створювати сприятливі педагогічні умови та забезпечувати злагоджену роботу колективу викладачів. Окрім того, доцільно організовувати такі види діяльності, які зроблять можливим зайняття студентами лідерської позиції, забезпечать виконання ними лідерських функцій та демонстрацію лідерської поведінки.

Установлено, що надзвичайно важливо створювати спеціальні ситуації, в яких студенти матимуть змогу реалізувати свій лідерський потенціал, а також розвивати свої лідерські якості та здібності. Для цього в освітній діяльності доцільно застосовувати інноваційні, активні й інтерактивні методи й форми роботи, варто залучати студентів до активної участі у різноманітних наукових студентських товариствах, виступах на науково-практичних конференціях, участі у наукових конкурсах тощо. У виховній роботі необхідно звертати особливу увагу на участь молодих людей у громадській діяльності, роботі органів студентського самоврядування, волонтерстві, творчих групах та молодіжних організаціях.

Пріоритетом українського сьогодення є формування лідерів-патріотів та професіоналів своєї справи, які готові усвідомлювати та реалізовувати свою діяльність як процес щоденного служіння українській державі, країні та громаді. Саме такі лідери-патріоти зобов'язані відігравати ключову роль у здійсненні реформ як на місцевому, так і на державному рівнях, та стати основними ініціаторами й зацікавленими суб'єктами демократичних перетворень у державі, а також ефективними лідерами команд своїх співробітників.

Зроблено аналіз галузевого стандарту, який засвідчив, що компетентності спеціальності є важливими для формування сучасного та конкурентоспроможного фахівця транспортної галузі й тісно взаємопов'язані з лідерською компетентністю, якій сьогодні приділяється недостатньо уваги у навчанні фахівців транспортних технологій. Лідерські компетентності майбутнього фахівця транспортної галузі характеризує ступінь його здатності реалізовувати функції, завдання, технології, цілі та мету професійної діяльності. Лідерські компетентності знаходяться у тісному зв'язку з компетентностями спеціальності, адже виступають як

першооснова успішної діяльності та полягають у поєднанні знань та вмінь фахової діяльності з особистими якостями майбутнього фахівця транспортної сфери. А майбутній фахівець транспортної галузі – це особа, яка має розвинені лідерські компетентності, володіє спеціальними або фаховими компетентностями, готова їх доцільно використовувати для продуктивного та якісного надання послуг у транспортній сфері, здатна швидко приймати відповідальні рішення, нести відповідальність за результати цієї діяльності, прогнозувати результати своєї діяльності та вести за собою інших людей.

У ході дослідження розглянуто факультатив, спецкурс та тренінг як способи формування лідерських компетентностей. Визначено, що факультатив виступає ефективним способом формування лідерських компетентностей, який варто використовувати в освітньому процесі. Однак, потрібно приділяти увагу правильній організації діяльності студентів із формування лідерських компетентностей, врахуванні індивідуальних особливостей студентів та рівня розвитку у них лідерських якостей і здібностей.

Упровадження спецкурсів в освітній процес є необхідним для формування лідерських компетентностей, адже вони являють собою оптимальні засоби, що дозволяють передати значний пласт наукової інформації, розвивати індивідуальні особливості студентів, їх лідерські та творчі якості, здібності, творчий та лідерський потенціал. Щодо тренінгу, то він є досить ефективним способом для формування у студентів лідерських компетентностей, бо дає змогу студентам розкрити їх лідерський потенціал, отримати необхідні знання щодо лідерства та одразу використовувати їх на практиці. Проте, для того, щоб успішно розвивати та використовувати тренінгові технології на практиці, необхідно забезпечити виконання

необхідних психолого-педагогічних умов, створити сприятливе для особистісного та лідерського розвитку середовище у закладі освіти тощо. Лише за умови успішного впровадження тренінгових технологій, вони будуть ефективними засобами формування лідерських компетентностей, яка є надзвичайно важливою для майбутніх фахівців з точки зору їх професійного становлення, зростання та розвитку їх професійної діяльності.

Основні ідеї другого розділу дисертації висвітлено в публікаціях авторки: [45; 46; 48; 50; 56; 58; 59; 61; 65].

РОЗДІЛ 3

ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕТОДИКИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

У третьому розділі дослідження перевірено ефективність формування лідерських компетентностей, зокрема розроблено модель формування лідерських компетентностей майбутнього фахівця транспортних технологій, визначені критерії оцінювання лідерських компетентностей, описано організацію та хід педагогічного експерименту, проаналізовано одержані результати дослідження.

3.1. Модель формування лідерських компетентностей майбутнього фахівця

Актуальність, багатоаспектність та складність проблеми представленого дослідження зумовлюють необхідність моделювання системи формування лідерських компетентностей майбутнього фахівця.

Детальний аналіз праць сучасних науковців [6; 7; 8; 44; 114] засвідчує, що моделювання у педагогіці належить до емпіричних методів дослідження та виступає, перш за все, вищою, унікальною формою унаочнення, засобом упорядкування інформації, який дає змогу глибше розкрити сутність досліджуваного явища. Безсумнівно, метод моделювання ґрунтується на понятті моделі, тобто матеріально реалізованої або уявної системи, що, відтворюючи проєктований або наявний об'єкт дослідження, спроможна заміщати його так, що вивчення моделі надає нам нову інформацію про цей об'єкт. А. Б. Єрмоленко [44] підкреслює, що поняття «модель» віддзеркалює деяку систему (приклад, зразок, конструкцію, образ), що відображає й виражає певні відносини та властивості іншої системи, яку називають оригіналом, і в зазначеному сенсі замінює його. На підставі аналізу праць науковців [7; 12], ми дійшли висновку, що у контексті нашого дослідження моделювання є

опосередкованим, непрямим науковим методом педагогічного конструювання моделі формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців.

Представимо модель формування лідерських компетентностей майбутнього фахівця з транспортних технологій. Насамперед, варто зазначити, що модель формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців будується нами для того, щоб відобразити головні характеристики процесу формування лідерських компетентностей (компоненти, підсистеми, взаємозв'язки, функціональні та структурні властивості), що є суттєвими з точки зору мети дослідження, детально описати та візуалізувати цей процес.

Модель формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій ми представляємо як візуалізацію (рис. 3.1) інтегрованого комплексу її підсистем, які забезпечують реалізацію процесу формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій (цілі теоретико-методологічні засади, зміст навчання, методи, форми, педагогічні умови, дидактичне забезпечення професійної підготовки майбутніх спеціалістів, засоби навчання, способи інтерактивної взаємодії учасників освітнього процесу).

Модель формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій присвячена систематизації розвитку ключових навичок і здібностей, необхідних для ефективного лідерства в галузі транспортних технологій. Провідною ідеєю в моделюванні процесу формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців є, з одного боку, розробка такої моделі, що дала б змогу підвищити ефективність процесу формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій, привести його відповідно до вимог сучасного суспільства, а з іншого – була скерована на забезпечення результату – позитивної динаміки у рівнях сформованості лідерських компетентностей здобувачів освіти спеціальності 275 Транспортні технології (за видами) галузі знань 27 Транспорт.

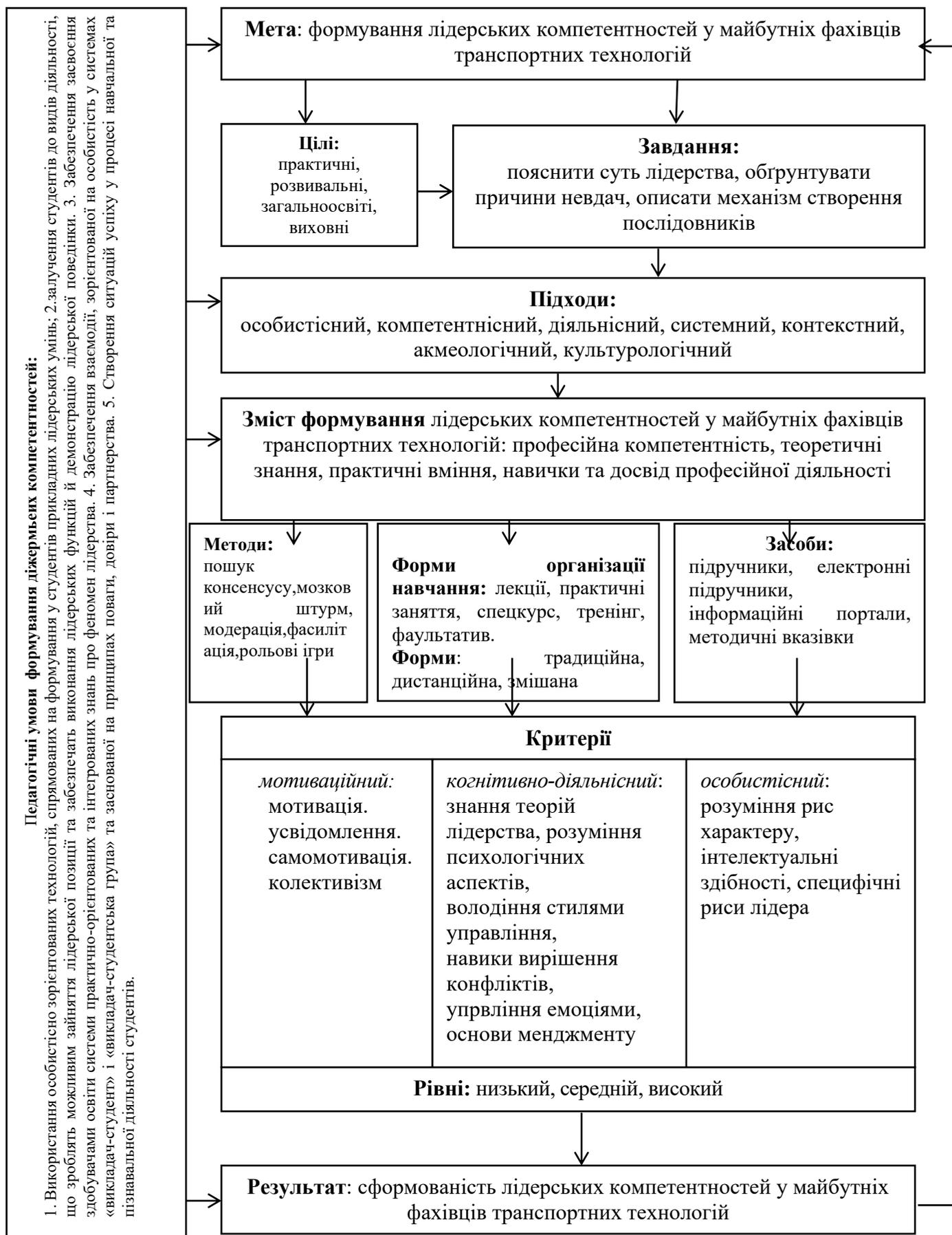


Рис. 3.1. Модель формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій

Актуальність моделі виходить з того, що сучасний розвиток транспортних технологій вимагає нового покоління лідерів, здатних ефективно управляти складними системами, адаптуватися до швидких змін у галузі та ініціювати інновації. *Мета розробленої моделі* полягає у покращенні ефективності процесу формування лідерських компетентностей, адже вона відповідає і потребам суспільства, і викликам, що стоять перед галуззю транспортних технологій, а також у підвищенні ефективності процесу формування лідерських компетентностей серед майбутніх фахівців у галузі транспортних технологій, а також у відповідності цього процесу зростаючим вимогам суспільства.

Мета моделі формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій тісно пов'язана із стратегічними цілями і завданнями, які ставить перед собою галузь транспортних технологій у контексті глобальних викликів і потреб суспільства. Уточнення цього взаємозв'язку допомагає розуміти глибшу суть і значущість моделі, а також її внесок у розвиток галузі та підготовку кваліфікованих кадрів.

Цілі моделі формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій мають напрями:

1. Виховні: формування культури міжособистісного спілкування, оволодіння правилами етикету та нормами поведінки у академічному та професійному середовищі є необхідним для будування ефективних професійних відносин. Важливу роль відіграє виховання поваги до культурної різноманітності, здатності працювати в мультикультурному середовищі та розвиток навичок ефективного конфлікт-менеджменту.

2. Загальноосвітні: збагачення духовного світу студентів та розширення їх світогляду передбачає глибоке знайомство з історією лідерства, аналіз життєвих шляхів відомих лідерів та осмислення їхніх внесків у розвиток суспільства та галузі. Такий підхід сприяє формуванню

здатності до критичного мислення, здатності аналізувати різноманітні життєві ситуації та виробляти обґрунтовані рішення.

3. Розвивальні: розширення лідерського потенціалу студентів передбачає систематичний розвиток їх лідерських якостей і здібностей, таких як ініціативність, відповідальність, здатність до стратегічного планування та управління командою. Важливим аспектом є також розвиток емоційного інтелекту, що дозволяє ефективно управляти власними емоціями та встановлювати конструктивні відносини з іншими.

4. Практичні цілі: орієнтація студентів на освіту впродовж життя та формування у них умінь самостійно будувати знання є фундаментальною для адаптації до швидкоплинних змін у транспортній галузі. Етапи «розвідка», «інтерпретація» та «створення нових ідей» передбачають не лише здобуття нових знань, але й їх критичний аналіз, адаптацію до специфічних умов та генерацію інноваційних рішень для вирішення актуальних завдань галузі.

Ієрархічна структура моделі формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій представлена у вигляді послідовного розвитку від базових виховних компонентів до більш складних професійних компетенцій, що вимагають глибокого розуміння специфіки галузі та лідерства в ній. Цей підхід відображає послідовність розвитку особистості та професійного майстерності, де кожен наступний рівень побудований на фундаменті попереднього.

У контексті підготовки майбутніх спеціалістів транспортної галузі ефективно формування лідерських компетентностей передбачає виконання конкретних завдань, які послідовно ведуть до досягнення поставлених цілей. Ці завдання включають пояснення суті лідерства, обґрунтування причин невдач у лідерстві, а також опис механізму створення послідовників. *Основними завданнями* моделі процесу формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій є наступні:

Пояснення суті лідерства. Перше завдання полягає у глибокому розумінні та поясненні суті лідерства в контексті транспортних галузей. Це охоплює аналіз ключових характеристик ефективного лідера, зокрема, здатності до прийняття стратегічних рішень, вміння мотивувати команду, управління змінами та інноваціями. Розуміння цих аспектів є фундаментальним для формування власної моделі лідерства у майбутніх спеціалістів.

Обґрунтування причин невдач у лідерстві. Друге завдання зосереджується на аналізі та обґрунтуванні причин невдач у лідерстві. Важливо, щоб студенти не лише розуміли, що робить лідера ефективним, але й могли ідентифікувати потенційні пастки та виклики, з якими може зіткнутися лідер у транспортній галузі. Такий аналіз допомагає формувати стратегії подолання труднощів та розвивати відповідальне ставлення до лідерських помилок і невдач.

Опис механізму створення послідовників. Третє завдання включає опис механізму створення послідовників та впливу лідера на свою команду в контексті транспортної галузі. Це дає розуміння того, як формувати спільні цінності та візії, залучати команду до спільної мети та створювати середовище, що сприяє інноваціям та взаємопідтримці. Здатність лідера формувати ефективну команду та забезпечувати її розвиток є ключовою для досягнення тривалого успіху в галузі.

Кожне з цих завдань є кроком на шляху до формування повноцінного лідера в транспортній галузі. Розуміння суті лідерства дає міцний фундамент, аналіз причин невдач дозволяє уникати помилок у майбутньому, а вміння створювати послідовників є ключем до реалізації лідерського потенціалу. Послідовне виконання цих завдань сприяє досягненню основної мети моделі – формуванню висококваліфікованих лідерів, здатних ефективно впроваджувати інновації та керувати змінами у транспортній галузі.

Методологічні підходи формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій використовуються для структурування освітнього процесу таким чином, щоб він відповідав вимогам сучасної освітньої парадигми і сприяв розвитку необхідних лідерських навичок та якостей. Аналіз наукової літератури вказує на необхідність використання особистісного, компетентнісного, діяльнісного, системного, контекстного, акмеологічного та культурологічного підходів. Кожен із цих підходів забезпечує унікальний вимір у процесі навчання та розвитку студентів, сприяючи формуванню глибокого розуміння лідерства та розвитку необхідних навичок та компетенцій [161].

Особистісний підхід у контексті підготовки фахівців транспортних технологій відіграє ключову роль у формуванні ефективних лідерів. Цей підхід базується на унікальності кожної особистості та її потенціалі. Однією з ключових складових особистісного підходу є розвиток самосвідомості. Студентам надаються знання та інструменти для аналізу власної поведінки, емоцій, думок і вірувань. Це дозволяє майбутнім лідерам краще розуміти себе та свій вплив на інших, а також формувати особистісну ідентичність, що є важливою складовою лідерської компетентності. Мотивація та цілеспрямованість є ще двома ключовими аспектами особистісного підходу. Під час навчання студентам допомагають ідентифікувати їхні особисті та професійні цілі, а також розробляти стратегії для їх досягнення. Розвиток внутрішньої мотивації сприяє підвищенню відповідальності, націленості на результат та здатності до саморегуляції, що є невід'ємними якостями ефективного лідера. Особистісний підхід також передбачає розвиток внутрішніх ресурсів студентів, таких як резиліентність, емоційний інтелект, стресостійкість. Це досягається через включення в освітній процес елементів психологічного тренінгу, рефлексивних практик, кейс-методів, які дозволяють студентам зіткнутися з різноманітними викликами та навчитися ефективно їх долати. На практиці особистісний підхід передбачає

адаптацію освітніх програм, методів та стратегій до індивідуальних особливостей студентів. Це може включати індивідуальні консультації, менторство, проектну роботу, що сприяє глибшому засвоєнню матеріалу та розвитку власного стилю лідерства.

В основі *компетентнісного підходу* лежить ідея про те, що освітній процес повинен бути спрямований на досягнення практичних результатів, що дозволяє випускникам бути повністю підготовленими до вирішення реальних завдань у сфері транспортних технологій. Це передбачає не лише набуття теоретичних знань, але й вміння застосовувати їх у практичній діяльності, аналізувати складні ситуації, приймати обґрунтовані рішення та ініціювати інноваційні процеси. У рамках компетентнісного підходу велика увага приділяється розвитку компонентів спеціалізованих компетентностей, таких як знання у галузі логістики, управління ланцюгами постачання, інформаційних систем у транспорті, а також навичкам керування проектами та командної взаємодії. Такий підхід сприяє формуванню висококваліфікованих спеціалістів, здатних ефективно керувати складними транспортними та логістичними системами, впроваджувати новітні технології та розробляти інноваційні рішення для оптимізації роботи транспортної інфраструктури. Крім того, компетентнісний підхід передбачає розвиток м'яких навичок, таких як лідерство, комунікація, критичне мислення, адаптивність та вміння працювати в команді, які є необхідними для успішного виконання лідерських функцій у транспортній галузі. Впровадження цього підходу в освітній процес забезпечує всебічний розвиток студентів, підготовлених не тільки володіти глибокими професійними знаннями, але й ефективно застосовувати їх у динамічному та вимогливому середовищі сучасних транспортних систем.

Діяльнісний підхід у підготовці майбутніх фахівців транспортних технологій зосереджується на практичному застосуванні знань і навичок у реальних ситуаціях, що дозволяє студентам глибше зрозуміти професійні

завдання та виробити компетенції, необхідні для їх вирішення. Такий підхід дозволяє студентам не тільки застосовувати теоретичні знання на практиці, але й розвивати важливі професійні навички, такі як вміння працювати в команді, аналітичне мислення, вирішення проблем та управління проектами. Важливим аспектом діяльнісного підходу є також наголос на рефлексії, яка дозволяє студентам осмислювати свій досвід, аналізувати свої успіхи та помилки та на цій основі планувати подальше навчання та професійний розвиток. Впровадження діяльнісного підходу сприяє формуванню у студентів глибокого розуміння реальних професійних завдань та викликів, з якими вони зіткнуться в майбутній кар'єрі, і підготовлює їх до ефективної та відповідальної роботи в сфері транспортних технологій. Такий підхід не лише збагачує теоретичні знання студентів практичним досвідом, але й виховує в них готовність до неперервного самовдосконалення та адаптації до змінних умов робочого середовища.

Системний підхід у підготовці майбутніх фахівців транспортних технологій розглядає освітній процес як цілісну, взаємопов'язану систему, де кожен елемент навчання взаємодіє з іншими для досягнення кінцевої мети – формування лідерських компетентностей. Один із ключових елементів системного підходу – міждисциплінарність, що сприяє розширенню професійного горизонту студентів і розвитку гнучкості мислення. Інтеграція різних дисциплін дозволяє студентам бачити ширший контекст своєї спеціалізації, зрозуміти взаємозв'язок між різними аспектами транспортної галузі та розвинути здатність до комплексного аналізу проблем і вирішення складних завдань. Впровадження системного підходу також передбачає наголос на постійну зворотній зв'язок і самооцінку, які є важливими для адаптації освітнього процесу до змінюваних потреб студентів і динаміки галузі. Це дозволяє освітнім програмам залишатися актуальними та ефективними у підготовці майбутніх фахівців, здатних до інновацій та лідерства в транспортній галузі.

Контекстний підхід у підготовці майбутніх фахівців транспортних технологій наголошує на важливості занурення студентів у реальні професійні та соціальні контексти, в яких вони будуть застосовувати свої знання та навички. Особлива увага в рамках контекстного підходу приділяється адаптації навчального матеріалу та завдань до актуальних викликів і тенденцій у галузі транспортних технологій. Це допомагає студентам краще розуміти, яким чином зміни у технологіях, економіці, екології та соціальному середовищі впливають на транспортну галузь та які стратегії та рішення можуть бути ефективними для вирішення виникаючих проблем. Впровадження контекстного підходу сприяє розвитку критичного мислення, гнучкості та адаптивності студентів, забезпечуючи їх необхідними компетенціями для ефективної роботи в динамічному професійному середовищі та сприяючи їх готовності до неперервного навчання та професійного зростання.

Акмеологічний підхід у підготовці майбутніх фахівців транспортних технологій фокусується на досягненні найвищого рівня професійної майстерності та особистісного зростання. Він заснований на дослідженні умов, процесів та факторів, що сприяють досягненню високих результатів у професійній діяльності, та розробці методик для їх реалізації. Мета полягає не лише у навчанні студентів певному набору навичок, але й у розвитку їхньої здатності до самовдосконалення, критичного мислення, вирішення складних проблем та лідерства. Це досягається через залучення студентів до наукової діяльності, участі у проектах, що мають інноваційний характер, та розвитку міжособистісних навичок, які необхідні для ефективної взаємодії у професійній сфері. Акмеологічний підхід також приділяє значну увагу розвитку особистісних якостей, таких як резилієнтність, саморегуляція, відповідальність та ініціативність, вважаючи їх ключовими для досягнення професійної майстерності. Викладачі, застосовуючи цей підхід, виступають не лише як передавачі знань, але й як ментори та наставники, які

підтримують студентів у їхньому стремлінні до самореалізації та допомагають ідентифікувати та розвивати їх унікальні таланти та здібності. Застосування акмеологічного підходу сприяє формуванню глибоко мотивованих, компетентних та гнучких фахівців, здатних до неперервного професійного зростання та адаптації до змінних умов роботи у галузі транспортних технологій, що є важливим для досягнення високого рівня професійної майстерності та лідерства в сучасному динамічному світі.

Культурологічний підхід у підготовці майбутніх фахівців транспортних технологій відіграє значну роль у формуванні глибокого розуміння культурного, соціального та історичного контексту, в якому функціонує транспортна галузь. Культурологічний підхід охоплює вивчення історії розвитку транспортних систем, культурних аспектів логістики та транспортування, впливу транспортних технологій на суспільство та культуру. В рамках культурологічного підходу студентам пропонуються курси, лекції та семінари, що знайомлять із культурними особливостями різних країн та регіонів, етикетом міжнародного бізнесу, основами міжкультурної комунікації. Також можуть бути організовані культурні обміни, міжнародні стажування та співпраця з іноземними університетами, що дозволяє студентам з перших рук дослідити взаємозв'язки між культурою та транспортною індустрією, а також розвинути навички ефективної взаємодії у міжкультурному середовищі. Застосування культурологічного підходу сприяє формуванню у студентів не лише глибоких професійних знань, але й розвитку важливих міжособистісних якостей, таких як толерантність, відкритість, гнучкість та повага до культурної різноманітності. Це робить майбутніх фахівців транспортних технологій здатними ефективно працювати в міжнародних командах, адаптуватися до різних культурних умов та сприяти створенню інклюзивного та взаємоповажного робочого середовища [116].

Форми навчання. У процесі підготовки студентів транспортних спеціальностей ідентифікують три основні форми навчання студентів: традиційну, дистанційну та змішану, які детерміновані особливостями педагогічної взаємодії та технологічними можливостями.

Традиційна форма навчання ґрунтується на безпосередньому контакті між викладачем та студентами, що здійснюється в університетських аудиторіях. Ключовими елементами традиційної форми є:

- лекції, які передбачають систематичне викладання теоретичного матеріалу великій групі студентів.

- семінарські та практичні заняття, що спрямовані на обговорення та поглиблене розуміння тем, розв'язання практичних завдань, розвиток аналітичних та критичних навичок студентів.

- тренінги та майстер-класи, спрямовані на розвиток практичних навичок та вмій, зокрема, професійних.

- науково-дослідна робота студентів, що включає участь у наукових проектах, написання курсових та дипломних робіт під керівництвом наукових співробітників.

Дистанційна форма навчання базується на використанні цифрових технологій та Інтернет-ресурсів, що дозволяє студентам навчатися, не відвідуючи аудиторії. Основні характеристики дистанційного навчання:

- використання освітніх платформ, таких як Moodle, які надають інструменти для розміщення навчальних матеріалів, тестів, відеолекцій та форумів для обговорення.

- організація інтерактивних онлайн-занять, що може включати вебінари, онлайн-консультації, віртуальні лабораторії тощо.

Змішана форма навчання поєднує елементи традиційної та дистанційної форм, намагаючись використати переваги обох підходів. Характеристики змішаної форми:

– гнучкість у виборі методів та інструментів навчання, що дозволяє студентам самостійно планувати свій освітній процес, виходячи з власних потреб та обставин.

– акцент на самостійній роботі студентів, яка може включати самостійне вивчення матеріалів, виконання проєктів та досліджень.

– залучення студентів до участі у наукових та професійних заходах, таких як конференції, семінари, «круглі столи», які можуть проходити як у традиційній, так і в онлайн-форматах.

Кожна з цих форм навчання має свої особливості, переваги та обмеження, тому вибір конкретної форми навчання повинен враховувати специфіку навчального предмета, цілі та завдання освітнього процесу, а також можливості та переваги студентів.

Методи навчання студентів. В освітньому процесі спеціальності «Транспортні технології» застосування сучасних методів навчання є ключовим для підготовки фахівців, здатних ефективно вирішувати комплексні задачі в галузі транспорту та логістики. Нижче представлено деталізований опис методів навчання, адаптованих для даної спеціальності, з додаванням декількох специфічних методик.

Метод пошуку консенсусу передбачає залучення студентів до колективного аналізу транспортних проблем, визначення оптимальних шляхів їх розв'язання з урахуванням різних думок та інтересів. Цей метод сприяє розвитку навичок ухвалення збалансованих рішень в умовах обмежених ресурсів.

– сфокусована бесіда використовується для глибокого аналізу конкретних тем, таких як організація транспортних потоків, планування маршрутів, безпека руху тощо. Студенти аналізують випадки з практики, обговорюють різні підходи та методики;

– мозковий штурм застосовується для стимулювання креативного мислення студентів у процесі пошуку інноваційних рішень в галузі

транспортних технологій, таких як розробка нових видів транспорту, покращення логістичних схем тощо;

– модерація та фасилітація забезпечують структурування дискусії та ефективну роботу групи студентів над складними проєктами, забезпечуючи досягнення конкретних результатів, таких як розробка проєктів організації роботи транспортних вузлів;

– ділові та рольові ігри дозволяють моделювати реальні ситуації, з якими студенти можуть зіткнутися в професійній діяльності, наприклад, управління транспортним підприємством, вирішення конфліктів між учасниками транспортного процесу;

– метод «Коло ідей» стимулює обмін ідеями та досвідом між студентами, зокрема, в контексті розробки нових транспортних сервісів або покращення існуючих;

– інтерактивні дискусії сприяють активному обговоренню актуальних питань галузі, наприклад, впровадження екологічних стандартів у транспортній галузі;

– освітні проєкти та проєктування нестандартних віртуальних ситуацій розвивають навички планування, аналізу та впровадження комплексних транспортних проєктів, включаючи використання ІТ-технологій у транспортній сфері;

– майндмепінг використовується для візуалізації складних взаємозв'язків у транспортних системах, планування логістичних маршрутів, аналізу ризиків.

Методи включають:

– кейс-метод передбачає розробку та аналіз конкретних ситуацій (кейсів) з практики транспортних компаній, що сприяє розвитку аналітичних та управлінських навичок;

– симуляційні ігри використовуються для моделювання роботи транспортних систем, дозволяючи студентам експериментувати з різними стратегіями та оцінювати їх ефективність;

– віртуальні екскурсії та лабораторії дозволяють студентам зануритися в реальні умови роботи сучасних транспортних технологій, вивчаючи їх на прикладі провідних підприємств та дослідницьких центрів.

Комбінація цих методів сприяє формуванню глибоких знань та практичних навичок у студентів, підготовлюючи їх до ефективної роботи в галузі транспортних технологій.

Засоби навчання студентів – традиційні друковані підручники, науково-популярна література, навчальні посібники, електронні засоби навчання (конспекти лекцій, електронні посібники, комп'ютерні тести), освітньо-інформаційні портали, інформаційні ресурси мережі Інтернет та ін.

До змістового компоненту моделі включаємо також стандарт фахової передвищої освіти освітньо-професійного ступеня «фаховий молодший бакалавр за спеціальністю 275 Транспортні технології (за видами) галузі знань 27 Транспорт», у якому містяться цілі навчання, перелік компетентностей випускника, перелік навчальних дисциплін; навчальну програму, яка включає актуальні курси та дисципліни, пов'язані з транспортними технологіями, управлінням проектами, лідерством, інноваціями та іншими ключовими аспектами.

Новизна розробленої моделі формування лідерських компетенцій майбутніх фахівців з транспортних технологій полягає у розробленні нового змісту лідерських компетенцій майбутнього фахівця та установленні зв'язків між її підсистемами. Іншими словами, створено та змодельовано таку систему формування лідерських компетенцій майбутніх фахівців з транспортних технологій, яку розроблено відповідно до вимог та соціальних потреб сучасного суспільства, освітнього середовища закладу фахової передвищої

освіти та характеру професійної підготовки здобувачів освіти спеціальності 275 Транспортні технології (за видами) галузі знань 27 Транспорт.

Педагогічні умови формування лідерських компетентностей працівників транспортної галузі, які сприятимуть розкриттю лідерського потенціалу й лідерських якостей та здібностей докладно описані в підрозділі 2.2.

Розглянемо критерії сформованості лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій. Як уже зазначалося у попередніх розділах нашого дослідження, з урахуванням того, що лідерські компетентності спеціальності «Транспортні технології» є складним утворенням, що включає фахові компетентності, загальні компетентності та інтегральну компетентність, між якими існують тісні взаємозв'язки та є інтегрованою якістю особистості, яка складається з трьох головних структурних компонентів: когнітивного, операційно-діяльнісного та особистісного. У зв'язку з цим, визначили критерії сформованості лідерських компетенцій майбутніх фахівців з транспортних технологій:

- мотиваційний;
- когнітивно-діяльнісний;
- особистісний.

Також визначаємо рівні – низький, середній та високий. Наголосимо, що зазначені критерії, безумовно, мають відповідати визначеним структурним компонентам лідерських компетентностей. Розглянемо детальніше вищенаведені критерії та рівні їх сформованості.

Мотиваційний критерій сформованості лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій – це ступінь розвитку внутрішніх та зовнішніх чинників, що спонукають здобувача освіти до прояву лідерських якостей під час навчання та у майбутній професійній діяльності. Показниками мотиваційного критерію є [73]:

- внутрішній інтерес до лідерства, вмотивованість на саморозвиток та самовдосконалення у контексті лідерських компетенцій;
- розуміння важливості лідерської ролі у професійній сфері, прагнення до підвищення ефективності власної лідерської поведінки;
- здатність до самомотивації у складних та невизначених умовах, підтримка високого рівня мотивації під час здійснення лідерської діяльності;
- усвідомлення індивідуальної ролі у досягненні колективних цілей, розуміння взаємозв'язку між особистими досягненнями та успіхом організації (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

*Мотиваційний критерій сформованості лідерських компетенцій
майбутніх фахівців з транспортних технологій*

Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
<p>Студенти: демонструють сильний внутрішній інтерес до лідерства; активно шукають можливості для саморозвитку та самовдосконалення у контексті лідерських компетенцій; виявляють високу мотивацію до вивчення та реалізації лідерських стратегій; проявляють ініціативу та творчий підхід у лідерській діяльності; усвідомлюють свій внесок у досягнення колективних цілей.</p>	<p>Студенти: мають середній рівень зацікавленості у вивченні лідерських аспектів транспортних технологій; розуміють загальну важливість розвитку лідерських навичок, але можуть бути менш активними у їх дослідженні та набутті; беруть участь у заходах, пов'язаних з розвитком лідерських компетенцій, але не завжди ініціюють їх; мають загальні цілі щодо розвитку лідерських навичок, але можуть бути менш конкретними</p>	<p>Студенти: мають низький ступінь зацікавленості у вивченні лідерських аспектів транспортних технологій; можуть не розуміти важливості розвитку лідерських навичок для своєї майбутньої професійної діяльності; рідко беруть участь у додаткових заходах, спрямованих на розвиток лідерських компетенцій; не ставлять перед собою конкретних цілей щодо вдосконалення лідерських навичок.</p>

Когнітивно-діяльнісний критерій [73] сформованості лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій – це ступінь сформованості знань, якими володіє здобувач освіти, щоб бути лідером під час навчання у освітньому закладі та у майбутній професійній діяльності. Показниками когнітивного критерію є:

- знання психологічних особливостей лідерства, сутності лідерства, сучасних теорій лідерства та теоретичних основ ефективного лідерства;
- знання стилів управління, сучасних технологій командного управління, способів удосконалення власного стилю управління, а також практичних методів ефективного управління у складних умовах невизначеності та ризику;
- знання сутності конфліктів та способів їх вирішення з позиції лідерства, сутності емоцій та значущості управління ними під час взаємодії;
- знання головних відмінностей лідерства й менеджменту, характеристики головних типів лідерства, залежність стилю лідерства від ситуацій, людей тощо (табл. 3.2).

Таблиця 3.2.

Когнітивний критерій сформованості лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій

Когнітивно-діяльнісний критерій		
Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
<p><i>Студенти:</i> володіють глибокими й стійкими знаннями про лідерство; розуміють у повній мірі суть лідерства; розуміють сутність фундаментальних трансформацій, що переживають сучасні лідери й організації; розуміють головні причини невдач сучасних лідерів; розуміють механізми створення лідером кола діючих послідовників та шляхи</p>	<p><i>Студенти:</i> мають фрагментарні знання про лідерство; розуміють базові поняття, можуть їх досить чітко сформулювати та прокоментувати; за-трудняються сформулювати сутність фундамен-тальних трансформацій, що переживають сучасні організації та їх лідери; мають труднощі з формулюванням основних причин невдач сучасних лідерів з точки зору нової цивілізаційної</p>	<p><i>Студенти:</i> мають поверхневі нестабільні знання з основних питань сучасних концепцій лідерства, проте загалом не розуміють суть лідерства; не розуміють сутності фундаментальних трансформацій, що переживають сучасні організації та їх лідери; не можуть схарактеризувати головні причини невдач сучасних лідерів в світлі нової цивілізаційної парадигми; не</p>

		<i>Продовження Таблиці 3.2</i>
налагодження взаємовигідного партнерства.	найбільш	парадигми; затрудняються з визначенням механізму утворення лідером кола діючих послідовників;
		розуміють механізм створення лідером кола

<i>Студенти знають:</i> головні відмінності лідерства та менеджменту; залежність стилю лідерства від людей та ситуацій; відмінності між різними стилями лідерства; принципи застосування традиційних методів керівництва; характеристики головних типів лідерства; як делегувати владні повноваження; як мотивувати інших людей; як застосовувати засоби комунікації, щоб впливати на людей; як допомагати послідовникам максимально розкрити свій потенціал; головні цінності, пов'язані з культурою, орієнтованою на досягнення.	мають труднощі з виявленням шляхів налагодження найбільш взаємовигідного партнерства; не розглядають вплив ментальної моделі на поведінку лідера та його взаємовідносини з навколишнім світом. <i>Студенти допускають окремі неточності у формулюванні:</i> відмінностей між стилями лідерства; залежності стилю лідерства від людей і ситуації основних відмінностей лідерства й менеджменту; характеристик основних типів лідерства; як сучасні лідери застосовують традиційні методи керівництва; головних цінностей, пов'язаних з культурою, орієнтованою на досягнення; допускають окремі неточності у відповідях, як мотивувати людей;	ефективно діючих послідовників; не розуміють шляхів налагодження найбільш взаємовигідного партнерства; не розуміють впливу ментальної моделі на поведінку лідера та його взаємовідносини з навколишнім світом; не розуміють залежності стилю лідерства від людей і ситуацій та головних відмінностей лідерства й менеджменту. <i>Студенти не засвоїли необхідних знань:</i> як сучасні лідери використовують традиційні методи керівництва; відмінності між стилями лідерства; основні цінності, пов'язані з культурою, орієнтованою на досягнення;
---	---	--

	як розрізнити відмінності між діалогом і дискусією; як делегувати владні повноваження; як створювати монолітну команду; як застосовувати засоби комунікації, щоб впливати на інших; як допомагати послідовникам.	характеристики головних типів лідерства; не можуть дати відповідь, як мотивувати людей; як делегувати владні повноваження; як використовувати засоби комунікації, щоб впливати на людей; як розрізнити відмінності між діалогом та дискусією; як допомагати послідовникам максимально розкривати свій потенціал.
--	--	--

Особистісний критерій [73] сформованості лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій є ступенем сформованості лідерських якостей та рис, які необхідні для успішних управлінців вищої ланки.

Показниками особистісного критерію є:

– риси характеру особистості;

(амбіційність, ініціативність, пильність, гнучкість, творчість, сміливість, чесність, незалежність, урівноваженість, самостійність, мобільність, впертість, наполегливість, потреба в досягненнях, владність, комунікабельність, працездатність, співчуття тощо);

– інтелектуальні здібності ;

(освіченість, розум і сила, прозорливість, оригінальність, розсудливість, інтуїція, допитливість, концептуальність, мовна розвинутість, пізнавальність та ін.);

– специфічні риси лідера

(лідерський потенціал, лідерська спрямованість, харизма, впливовість, зануреність та любов до своєї справи, прагнення до отримання визнання в колективі, суспільстві, прагнення до успіху, задоволення від здійснення соціального впливу, задоволення від роботи та самовдосконалення);

– мотивація до успіху, до лідерства та наполегливість у досягненні мети (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Особистісний критерій сформованості лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій

ОСОБИСТІСНИЙ КРИТЕРІЙ		
Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
<i>Студенти характеризуються:</i>	<i>Студенти характеризуються:</i>	<i>Студенти характеризуються:</i>
<p>яскравим проявом інтелектуальних здібностей, амбіційності, сміливості, ініціативності, гнучкості, творчості, пильності, чесності.</p> <p><i>Студенти повною мірою демонструють:</i> особистісну цільність, урівноваженість, самовпевненість, незалежність, самостійність, мобільність, лідерський потенціал, лідерську спрямованість, любов до своєї справи, харизму, прагнення до успіху, відповідальність,</p>	<p>ситуативним проявом інтелектуальних здібностей, амбіційності, сміливості, ініціативності, гнучкості, пильності, чесності; відсутністю прагнення до творчості у професійній діяльності, виявлення своїх амбіцій.</p> <p><i>Студенти не завжди демонструють:</i> урівноваженість, самовпевненість, незалежність, самостійність, мобільність, потребу в досягненнях, наполегливість і комунікабельність,</p>	<p>відсутністю ініціативності, пильності, гнучкості, сміливості; відсутністю прагнення до творчості у професійній діяльності; відсутністю амбіцій; відсутністю самовпевненості, урівноваженості, незалежності, мобільності, самостійності, потреби в досягненнях, наполегливості і впевненості, прагнення до переваги, співчуття; відсутністю лідерської спрямованості, лідерського потенціалу, зануреності у свою справу,</p>

Продовження таблиці 3.3

<p>готовність до змін тощо.</p> <p>У студентів сильно виражена мотивація до лідерства, що проявляється у прагненні до популярності, бажанні виділитися серед інших, перевершувати оточуючих, сильно виражена мотивація до успіху у досягненні мети.</p>	<p>впертість, енергійність, працездатність, прагнення до переваги, співчуття, а також лідерську спрямованість, лідерський потенціал, зануреність у свою справу, прагнення до успіху, відповідальність, прагнення до отримання соціального визнання, задоволення від здійснення соціального впливу, задоволення від роботи, самовдосконалення.</p> <p>У студентів слабо виражена мотивація до лідерства, до успіху й наполегливість у досягненні поставленої мети.</p>	<p>відповідальності, прагнення до успіху, прагнення до одержання соціального визнання, готовності до змін, задоволення від здійснення соціального впливу, задоволення від роботи, самовдосконалення.</p>
---	---	--

Таким чином, здійснено наукове обґрунтування визначених критеріїв, окреслено їх показники та здійснено трирівневу градацію сформованості лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій. Тож, за допомогою критеріїв та їх показників встановлюється цілісна структура процесу формування лідерських компетентностей майбутніх

фахівців з транспортних технологій як результату професійної підготовки здобувачів освіти спеціальності 275 Транспортні технології (за видами) галузі знань 27 Транспорт.

На наше глибоке переконання, головним критерієм виміру лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій є просування здобувача освіти на більш високий рівень сформованості процесуальних характеристик професійної діяльності спеціаліста з транспортних технологій, а тому головним критерієм виміру в нашому дослідженні є просування від низького рівня сформованості лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій до високого.

Ми також розробили шкалу оцінювання знань студентів за когнітивним критерієм, яку відобразили у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Оцінювання рівнів сформованості лідерських компетентностей фахівців з транспортних технологій за когнітивним критерієм

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	Відмінно
82-89	B	Добре
74-81	C	
64-73	D	Задовільно
60-63	E	
35-59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни/курсу

Оцінка «відмінно» виставляється, якщо здобувач освіти повністю впорався з поставленими завданнями, вмів приймати вірні рішення та

аргументувати їх, вміло використовує здобуті знання та вміння на практиці для розв'язання практичних ситуацій, творчо застосовує знання.

Оцінка «добре» виставляється студенту, який дотримуючись вищенаведених умов менш повно та ґрунтовно впорався з поставленими завданнями, не завжди вміє прийняти вірне рішення та аргументувати його, використати здобуті знання та вміння на практиці для розв'язання практичних ситуацій й творчо застосовувати знання. Можливі одиничні незначні недоробки, незначні помилки у висновках, аргументах, узагальненнях.

Оцінка «задовільно» виставляється здобувачу освіти у тому випадку, якщо він з труднощами справився з поставленими знаннями, не вміє прийняти вірне рішення та аргументувати його, при розв'язанні практичних завдань студент використовує здобуті знання з труднощами, не вміє творчо застосовувати знання.

Оцінка «незадовільно» виставляється студенту у тому випадку, якщо він не справився з поставленими знаннями, не вміє прийняти вірне рішення та аргументувати його, при розв'язанні практичних завдань студент не використовує здобуті знання, не вміє творчо застосовувати знання, допускає грубі помилки у висновках, аргументах, узагальненнях [2].

Отже, можемо підсумувати, що формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій варто розглядати як цілісний динамічний процес, що скерований на набуття системи знань, якими має володіти здобувач освіти, щоб бути лідером під час навчання в освітньому закладі та майбутній професійній діяльності. У межах презентованого дослідження була розроблена модель лідерських компетентностей майбутніх фахівців з метою віддзеркалення процесу формування лідерських компетенцій. Основними цілями розробленої моделі є практичні, розвиваючі, загальноосвітні, виховні. Головним завданням моделі формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців з

транспортних технологій є: донести до здобувачів освіти суть лідерства, його роль та значення у сучасному світі, особливо у професійній сфері, пояснити суть фундаментальних трансформацій, що переживають сучасні організації та їх лідери, обґрунтувати основні причини невдач сучасних лідерів у світлі нової цивілізаційної парадигми та ін.

Критеріями сформованості лідерських компетентностей є набір мотиваційних, когнітивно-діяльнісних та особистісних чинників, що формують комплексну систему навичок і вмінь лідерства у майбутніх фахівців з транспортних технологій. Кожен із цих чинників вносить свій внесок у формування лідерських компетентностей та визначається окремими критеріями сформованості.

3.2. Організація та хід педагогічного експерименту

Головним педагогічним методом визначення ефективності розробленої моделі формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій виступав педагогічний експеримент.

Проблеми організації та проведення педагогічного дослідження висвітлюються у численних працях сучасних дослідників, серед яких С. Гончаренко [109], П.Олійник[109], П.Дмитренко[107],[154], Н.Ротаньова[147], Н.Микитенко [113], В. Сидоренко[154] та ряду інших учених.

Педагогічний експеримент проводився у 2020-2023 навчальних роках у природних умовах освітнього процесу Львівського коледжу транспортної інфраструктури. У дослідженні брали участь більше 50 студентів першого курсу спеціальності «275 Транспортні технології (за видами)». Педагогічний експеримент включав три етапи:

- 1) констатувальний;
- 2) формувальний;

3) контрольний.

Метою **констатувального етапу** експерименту було визначення початкового рівня сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій. Визначення рівня сформованості лідерських компетентностей у респондентів здійснювалось за допомогою таких методів, як бесіда, спостереження, анкетування. На цьому етапі було здійснено дослідження кожного виокремленого критерію сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій.

Задля дослідження рівня сформованості лідерських компетентностей у здобувачів освіти за когнітивним критерієм було проведено анкетування (див.додатки).

Анкета розроблена з метою оцінки лідерських здібностей індивіда, зокрема його здатності мотивувати, впливати та керувати іншими. Вона складається з трьох секцій, кожна з яких зосереджена на різних аспектах лідерства (табл. 3.5):

– *Мотиваційна* – оцінює здатність індивіда ініціювати дії, надихати інших та бути проактивним у спільних справах.

– *Когнітивно-діяльнісна* – визначає рівень розуміння індивідом теорій лідерства, уміння управляти емоціями, вирішувати конфлікти та володіти різними стилями управління.

– *Особистісна* – досліджує риси характеру, інтелектуальні здібності та специфічні особливості, які впливають на лідерську поведінку та ефективність.

Анкета містить 12 запитань, що розподілені на три секції: мотиваційну, когнітивно-діялісну та особистісну. Кожна секція має свою ціль у контексті визначення лідерських здібностей особи. Запитання розроблені таким чином, щоб вимірювати спектр якостей, від мотивації до специфічних рис характеру, що впливають на лідерські здатності. Анкети

надсилались на електронну пошту кожному учаснику дослідження індивідуально. Питання в анкеті «Основи лідерства» мають низку таких важливих цілей:

Таблиця 3.5

Розроблення анкетування за критеріями оцінювання лідерських якостей

Критерій	Компоненти критерію	Запитання анкети
Мотиваційний	Мотивація	Чи завжди ви ініціюєте нові ідеї?
	Усвідомлення	Чи часто ви стаєте центром уваги?
	Самотивація	Чи називають вас особою, яка підкоряє інтереси справі?
	Коллективність	Чи вважаєте ви, що справляєте вагомe враження?
Когнітивно-діяльнісний	Знання теорій лідерства	Чи відчуваєте задоволення, коли переконуєте когось?
	Розуміння психологічних аспектів	Чи можете ви перервати занадто балакучого співрозмовника?
	Володіння стилями управління	Чи відчуваєте ви задоволення від впливу на інших?
	Навики вирішення конфліктів	Чи добре ви орієнтуєтесь у незнайомій обстановці?
Особистісний	Розуміння рис характеру	Чи завжди ви намагаєтесь розуміти людей?
	Інтелектуальні здібності	Чи важко вас переконати купити щось непотрібне?
	Специфічні риси лідера	Чи можете ви підкорити свої інтереси інтересам справи?

1) оцінити загальне розуміння теорій лідерства учасників та підтримати їхній розвиток у сфері лідерства;

2) оцінити розуміння ключових принципів лідерства;

3) виявити рівень обізнаності про роль лідерства в груповій динаміці;

4) перевірити наявність помилок або непорозумінь, підтримати навчання;

5) оцінити розуміння типів лідерства;

6) оцінити знання і розуміння учасника важливих аспектів лідерства, а також забезпечити можливість для подальшого навчання та обговорення;

7) оцінити особисті уявлення учасника про важливість різних аспектів лідерських навичок і стати основою для обговорення важливих аспектів ефективного лідерства;

8) здійснити оцінку уявлень здобувачів освіти про ключові навички лідера, підтримати навчання та усвідомленість учасників, виявити їх пріоритети, формувати розуміння лідерських ролей та ін.

Питання анкети були складені таким чином, щоб здобувачі освіти могли показати свої знання про сутність лідерства, про риси та якості сучасних лідерів, розуміння базових понять, сутності фундаментальних трансформацій, причин успіхів та невдач сучасних лідерів тощо.

Відповіді «так» або «ні» на кожне запитання дозволяють оцінити рівень притаманних респонденту лідерських якостей. Чим більше відповідей «так» надає респондент, тим сильнішими є його лідерські навички, згідно з параметрами анкети. З іншого боку, переважання відповідей «ні» може вказувати на потенційні області для розвитку та зростання в лідерському потенціалі.

Мотиваційна секція зосереджується на здатності індивіда впливати на інших та бути двигуном дії у групі. Когнітивно-діяльнісна секція оцінює розуміння та застосування теорій лідерства, а також управління емоціями та розв'язання конфліктів. Особистісна секція аналізує внутрішні якості та характеристики, які лежать в основі лідерської поведінки.

Загалом, ця анкета є інструментом для самоаналізу, дозволяючи респондентам рефлексувати над своїми лідерськими здібностями та ідентифікувати сфери, де їм потрібно зосередити свої зусилля для подальшого професійного розвитку.

Показники результатів діагностики відповідно до когнітивного критерію сформованості лідерських компетентностей показано на рис. 3.2.

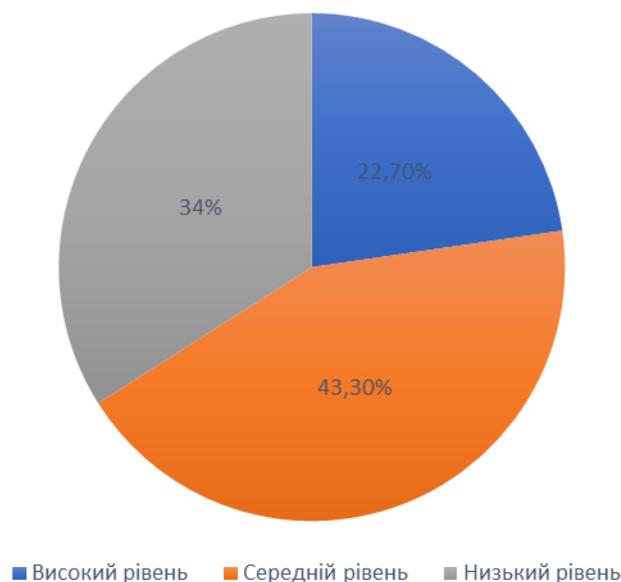


Рис. 3.2. Рівень сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців за когнітивним критерієм

Як видно з показників діаграми на рис. 3.2, для переважної кількості опитуваних майбутніх фахівців з транспортних технологій характерним виступає середній рівень сформованості лідерських компетентностей за когнітивним критерієм – 43,30 %. Загалом більша частина майбутніх фахівців з транспортних технологій мають знання про лідерство, розуміють базові поняття, можуть їх досить чітко сформулювати та прокоментувати, проте затрудняються сформулювати сутність фундаментальних трансформацій, що переживають сучасні організації та їх лідери, мають труднощі з формулюванням основних причин невдач сучасних лідерів з точки зору нової цивілізаційної парадигми, затрудняються з визначенням механізму утворення лідером кола діючих послідовників, а також мають труднощі з виявленням шляхів налагодження найбільш взаємовигідного партнерства. Водночас, лише 22,7 % володіють глибокими й стійкими

знаннями про лідерство, розуміють повною мірою суть лідерства, розуміють сутність фундаментальних трансформацій, що переживають сучасні лідери й організації тощо. Окрім того, досить вагома кількість респондентів – 34 % не надто орієнтуються у визначених питаннях.

Показники діагностики сформованості лідерських компетентностей за операційно-діяльнісним критерієм представлено на рис. 3.3.

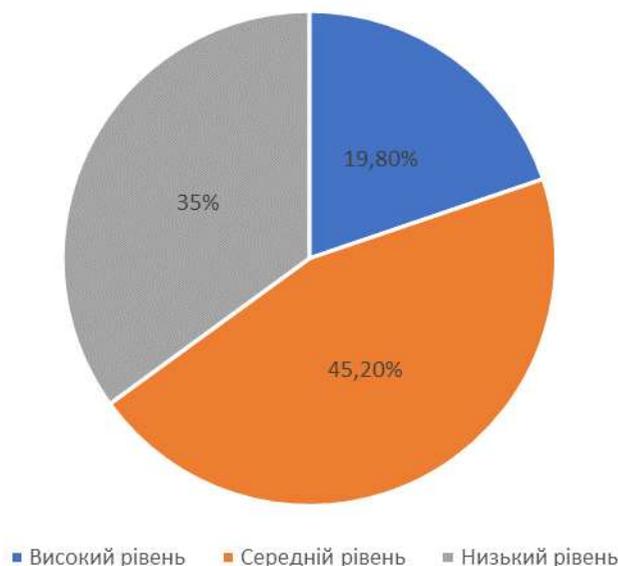


Рис. 3.3. Рівень сформованості лідерських компетенцій у майбутніх фахівців за операційно-діяльнісним критерієм

Як видно з даних на рис. 3.3, більшість респондентів мають середній рівень сформованості лідерських компетентностей за операційно-діяльнісним критерієм – 45,2 %. Це означає, що здобувачі освіти володіють здатністю ситуативно проявляти вміння виявлення лідерського потенціалу, уміють виділяти головні особистісні якості лідера, виокремлювати індивідуальні відмінності, які стосуються когнітивного стилю та удосконалювати власний стиль мислення, розвиваючи лідерський потенціал тощо. Водночас, тільки 19,8 % респондентів мають високий рівень сформованості лідерських компетентностей за операційно-діяльнісним критерієм, тобто вони володіють стійкими вміннями виявляти лідера,

виокремлювати головні особистісні якості лідера, виявляти індивідуальні відмінності щодо когнітивного стилю та удосконалювати власний стиль мислення, розвиваючи лідерський потенціал, а також уміють використовувати на практиці принципи ініціативності, відповідальності, служіння людям тощо. Крім того, досить значна частина здобувачів освіти – 35 % мають низький рівень сформованості лідерських компетентностей за операційно-діяльним критерієм. Вони не вміють виявляти лідерський потенціал, виокремлювати головні особистісні якості лідера, а також позбавлятися категоричних форм мислення, відкривати свою свідомість новим перспективам та ідеям, використовувати на практиці принципи ініціативності, відповідальності, служіння людям тощо.

Щодо діагностики особистісного критерію, то показники діагностики сформованості компетентностей у майбутніх фахівців за особистісним критерієм представлено на рис. 3.4.

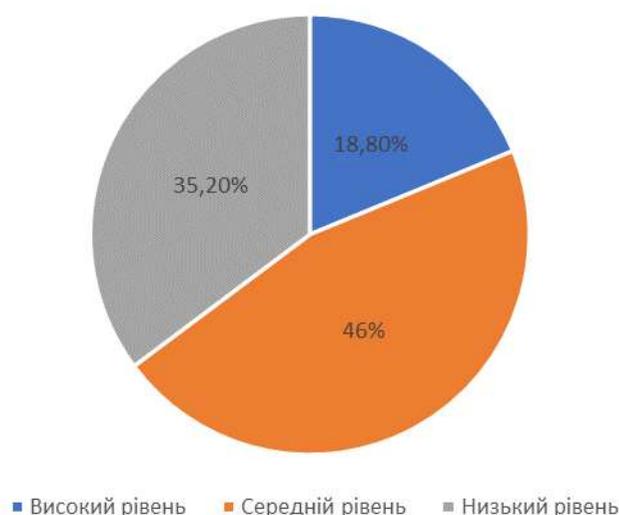


Рис. 3.4. Рівень сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців за особистісним критерієм

Дані рис. 3.4. свідчать, що 18,8 % респондентів мають високий рівень сформованості лідерських компетентностей за особистісним критерієм,

тобто вони володіють яскравим проявом інтелектуальних здібностей, а також ініціативності, амбіційності, творчості, сміливості, гнучкості, пильності, чесності тощо. Середній рівень сформованості лідерських компетентностей за особистісним критерієм мають 46 % респондентів, вони характеризуються ситуативним проявом інтелектуальних здібностей, амбіційності, ініціативності, сміливості, гнучкості, пильності, чесності, а також відсутністю прагнення до творчості у професійній діяльності, виявлення своїх амбіцій тощо.

Низький рівень сформованості лідерських компетентностей за особистісним критерієм виявлено у 35,2 % респондентів, вони характеризуються відсутністю ініціативності, сміливості, пильності, гнучкості, прагнення до творчості у професійній діяльності, відсутністю амбіцій та ін.

Отож, рівень сформованості лідерських компетентностей спеціалістів з транспортних технологій загалом визначається як середнє арифметичне рівня сформованості за кожним із виокремлених критеріїв, що продемонстровано у табл. 3.6.

Табл. 3.6

Загальний рівень сформованості лідерських компетенцій майбутніх фахівців з транспортних технологій

Рівень сформованості	Показник
Високий	20,40%
Середній	44,80%
Низький	34,80%

Окрім того, наочно зобразимо результати рівня сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій на рис. 3.5.

Результати констатувального етапу дослідження засвідчили, що більшість майбутніх фахівців з транспортних технологій мають середній – 44,8 % та низький – 34,8 % рівні сформованості лідерських

компетентностей. Тому необхідною виступає цілеспрямована робота у підготовці здобувача фахової передвищої освіти з підвищення рівня розвитку лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій. Таким чином, результати констатувального експерименту дали можливість зробити висновок про необхідність та важливість цілеспрямованої роботи з розвитку лідерських компетентностей під час професійної підготовки майбутніх фахівців з транспортних технологій.

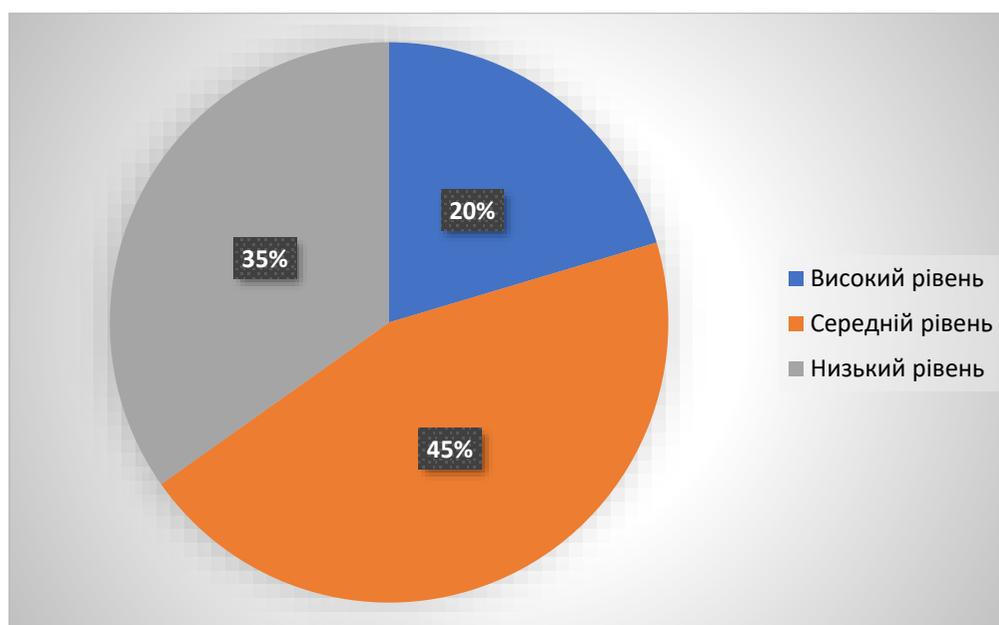


Рис. 3.5. Результати рівня сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій

Вважаємо за доцільне окремо продемонструвати результати визначення рівня сформованості знань про феномен лідерства в майбутніх фахівців з транспортних технологій. Так, здобувачам освіти було запропоновано вибрати шість із дванадцяти функцій, які на їх погляд, притаманні справжньому лідеру. Серед усіх дванадцяти запропонованих функцій було шість, які притаманні лідеру (спрямовувати, об'єднувати, розвивати, надихати, підтримувати, змінювати) та шість, які притаманні лідерам, проте не є суто лідерськими функціями (контролювати, керувати,

наказувати, планувати, винагороджувати, нормувати). Здобувачі освіти одержували по одному балу за вибір кожної лідерської функції. Результати проведеного опитування засвідчили недостатній рівень знань про феномен лідерства, адже середній бал молодих людей був на рівні 2,6. На думку здобувачів освіти, найпоширенішими функціями лідера є керування, об'єднання, розвивання, покарання, контролювання та спрямування. Результати проведеного тестування ми представили на рис. 3.6.

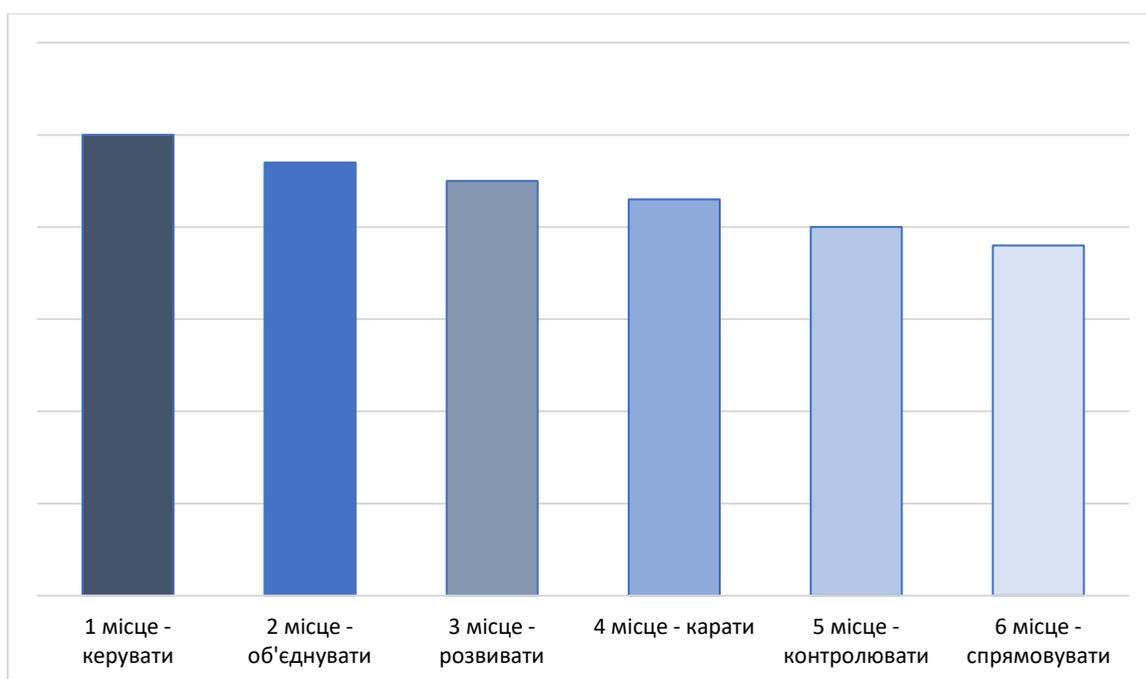


Рис. 3.6. Найпоширеніші функції лідера на переконання здобувачів освіти

Окрім того, для визначення рівня сформованості знань про феномен лідерства майбутнім фахівцям з транспортних технологій також було запропоновано написати есе на тему «Значення та роль лідера в команді». У ході аналізу цих видів запропонованого завдання здобувачів освіти враховувалось усвідомлення ними лідерських функцій у групі та відокремлення поняття лідер від суміжних – авторитет, керівник, харизматична особа та ін. Дана робота оцінювалася за такими показниками: низький, середній, високий рівень знань.

Результати написання есе на тему «Значення та роль лідера в команді» засвідчили, що більшість здобувачів освіти мають низький рівень знань про сутність феномену лідерства. Зокрема, 50 % робіт здобувачів освіти було віднесено до низького рівня, 36 % робіт – до середнього та 14 % робіт – до високого. Результати представлено на рис. 3.7.

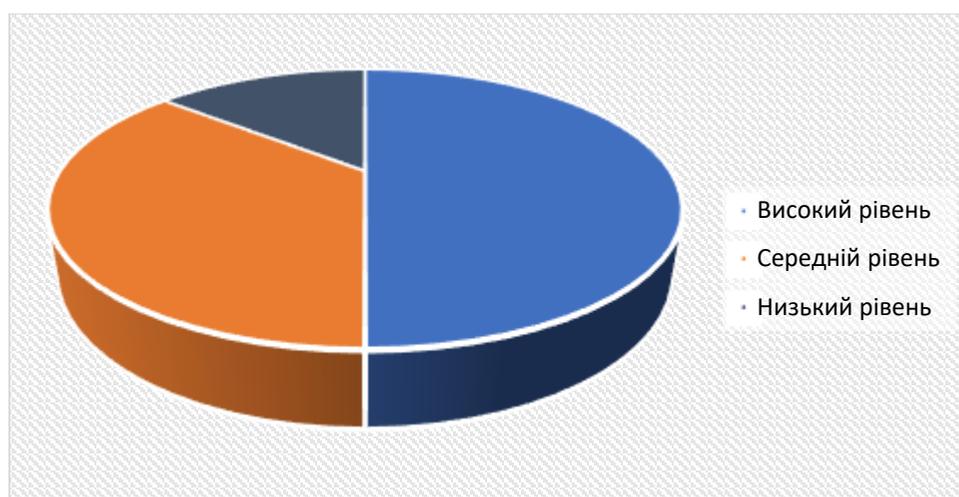


Рис. 3.7. Рівень сформованості знань здобувачів освіти про феномен лідерства за результатами написання есе

Виходячи з одержаних результатів аналізу, можемо зробити висновок про недостатній рівень сформованості знань про феномен лідерства в майбутніх фахівців з транспортних технологій.

Також продемонструємо результати анкетування «Лідерство та лідерські якості», що мало на меті визначити у якій мірі у здобувачів освіти проявляються лідерські якості.

Запитання в анкеті «Лідерство та лідерські якості» спрямовані:

1) оцінити навички міжособистісної взаємодії, виявлення рівня емпатії, оцінювання готовності до розуміння різноманітності, оцінювання лідерських навичок, оцінювання відкритості до навчання та розвитку;

2) оцінити таких важливих аспектів як рівень самосвідомості лідера, оцінка фокусу на ділові інтереси, оцінка ставлення до командної динаміки, підтримка формування лідерського образу;

3) оцінити рівень впевненості та незалежності лідера, вивчити вплив зовнішніх чинників на рішення лідера, оцінити готовність до саморефлексії, рівень розуміння гнучкості та адаптивності здобувачів освіти;

4) визначити оцінку стилю спілкування та лідерської поведінки здобувачів освіти, вивчення їх переваг у комунікації, розуміння емоційної інтелектуальності, для оцінка готовності до адаптації;

5) вивчити мотивації лідера, оцінити емоційний вплив, розкрити потенційні проблеми та формування у них уявлення про особистість лідера;

6) визначити оцінку ставлення здобувачів освіти до конфліктів, формування уявлення про стиль лідерства, розуміння мотивацій впливу;

7) оцінити формування стану емоційної сторони лідерства, уявлення про особистість лідера та ставлення до співпраці; та ін.

Таким чином, такі питання допомагають оцінити поточні навички в царині міжособистісних стосунків і слугувати відправною точкою для розвитку особистих і лідерських якостей, а також для аналізу особистісних та емоційних аспектів лідерства та виявлення потенційних викликів, що можуть виникнути в контексті впливу лідера на оточуючих; такий опитувальник може надати інформацію щодо лідерських компетентностей, емоційної сторони лідерства та мотивації лідера в контексті впливу на оточуючих.

Результати анкетування студентів оцінювалося за такими показниками: низький рівень прояву лідерських якостей, середній та

високий рівень прояву лідерських якостей. Результати цього анкетування засвідчили, що більшість здобувачів освіти мають середній рівень прояву лідерських якостей. Зокрема, 33 % здобувачів освіти мають низький рівень прояву лідерських якостей, 54 % – середній рівень та 13 % мають високий рівень прояву лідерських якостей. Отримані у ході дослідження результати проведеного анкетування «Лідерство та лідерські якості» ми представили на рис. 3.8.

Виходячи з одержаних результатів анкетування «Лідерство та лідерські якості», можемо зробити висновок про середній рівень розвитку та прояву лідерських якостей у майбутніх фахівців з транспортних технологій.

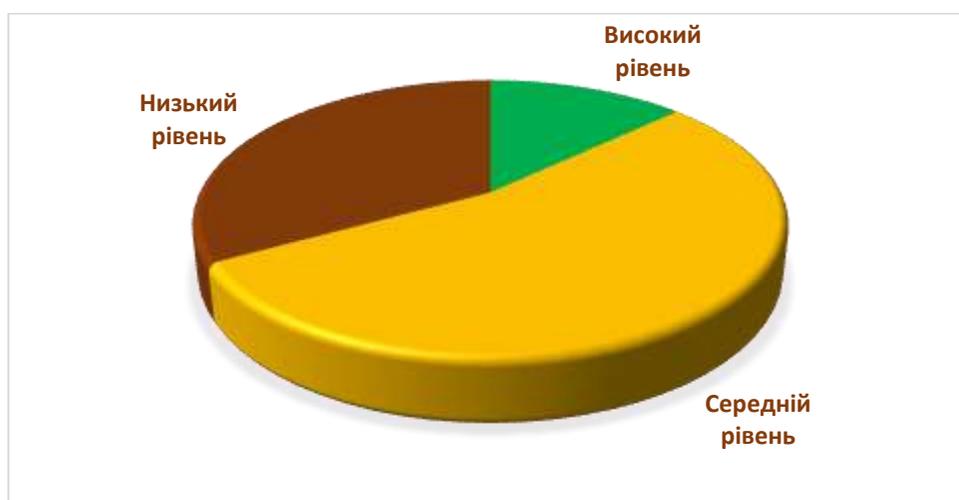


Рис. 3.8. Результати проведеного анкетування «Лідерство та лідерські якості»

З огляду на те, що метою контрольного експерименту була перевірка ефективності розробленої моделі формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій, для цього на констатувальному етапі експерименту було створено експериментальну (25 осіб) та контрольну (25 осіб) групи й досліджено рівень сформованості лідерських компетентностей в кожній з груп окремо (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Рівень сформованості лідерських компетенцій в експериментальній і контрольній групі на констатувальному етапі експерименту

Рівень сформованості	Експериментальна група		Контрольна група	
	к-сть	%	к-сть	%
Високий	5	20,40	5	20,40
Середній	12	44,80	12	44,80
Низький	8	34,80	8	34,80

Як видно з даних таблиці 3.7, експериментальну та контрольну групу було створено таким чином, щоб кількість здобувачів освіти з високим, середнім та низьким рівнем розвитку лідерських компетентностей була приблизно однаковою.

З огляду на те, що основною метою контрольного етапу експерименту було порівняння рівня сформованості лідерських компетентностей здобувачів освіти контрольної та експериментальної груп до та після проведення експерименту, варто наголосити, що на контрольному етапі експерименту використовувались ті самі експериментальні методи, що й на констатувальному. З метою оцінювання статистичної значущості результатів досліджуваних експериментальної та контрольної групи було застосовано ϕ -критерій кутового перетворення Фішера. Таким чином, проведення педагогічного експерименту, який включав констатувальний, формувальний та контрольний етапи, дало змогу перевірити ефективність розробленої моделі формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій. Оцінювання рівня сформованості лідерських компетенцій у здобувачів освіти під час експерименту здійснювалась відповідно до розроблених показників та критеріїв.

Далі варто зазначити, що здобувачі освіти контрольної групи навчались за традиційною методикою, а у процес професійної підготовки здобувачів освіти експериментальної групи було впроваджено розроблену модель формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій.

Мета **формувального етапу** – підвищити рівень сформованості лідерських компетентностей серед студентів із використанням педагогічних прийомів в ході здійснення експериментального факультативного курсу «Школа лідерства».

У ході експерименту здобувачі освіти контрольної групи (25 студентів) навчались за традиційною методикою, а у процес професійної підготовки здобувачів освіти експериментальної групи було впроваджено розроблену модель формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій.

Розглянемо структуру факультативного курсу (табл. 3.8).

Виявлення лідерських навиків серед студентів є на першому етапі найпростіше реалізувати з використанням готових онлайн текстів. На цьому етапі студентам було запропоновано три тести:

– Тест: Який ти лідер? Доступний за покликанням:
<https://bit.ua/2020/02/test-yakuj-ty-lider/>

– Тест: наскільки ви лідер? Доступний за покликанням:
<https://tests.kulichki.com/cgi-bin/test1.cgi?cat=persona&num=16>

– Тест на лідерство онлайн: Доступний за покликанням:
<https://testometrika.com/business/leadership-qualities/>

Таблиця 3.8

Структура факультативного курсу «Школа лідерства»

Завдання	Тип	Назва
Мотиваційні		
Перевірити мотивацію студентів до лідерства	Тест Ессе	Наскільки я лідер «Значення та роль лідера в команді»
Перевірити рівень усвідомлення наявності лідерських навиків	Інтерактивні завдання	«Портрет лідера» «Квиток на Мальдіви»
Визначити рівень самомотивації	Інтерактивні завдання	«Привітання лідера», «Оратор»
Визначити схильність до ефективної роботи в команді	Дискусії	Обговорення
Когнітивно-діяльнісні		
Оцінка знань теорій лідерства	Лекція	Що таке лідерство
Перевірка знань психологічних основ лідерства	Інтерактивні завдання	Керівник групового обговорення
Володіння різними стилями управління	Інтерактивні завдання	Чотири запитання, вправа «Вільний», «Залізнична каса», «По колу», «Пізнай себе»
Навики вирішення конфліктів	Дискусії	Створення конфліктних ситуацій і гра згладжування конфліктів
Управління емоціями	Інтерактивні завдання	Вправа «Пізнай себе», «Розпізнай емоцію»
Особистісні		
Розуміння характеру	Інтерактивні завдання	Вправа «Співтворчість»
Інтелектуальні здібності	Дискусії	Керівник групового обговорення
Специфічні лідерські якості	Інтерактивні завдання	Методи і моделі прийняття управлінських рішень

Використання онлайн-тестів для визначення лідерських якостей може слугувати як вступний етап у процесі ідентифікації та розвитку лідерських здібностей. Розглянемо значення та обмеження таких тестів, а також додаткові методи оцінки лідерських навиків. Значення тестів на виявлення лідерських навиків:

– самооцінка та рефлексія: тести надають студентам можливість самооцінки, спонукають до рефлексії щодо власних поведінкових моделей та лідерських компетенцій.

– ідентифікація ключових якостей: такі тести допомагають виявити основні характеристики, які часто асоціюються з лідерством, включаючи впевненість у собі, здатність до прийняття рішень, комунікативні навички тощо.

– стимулювання розвитку: виявлення потенційних сфер для розвитку може спонукати студентів до подальшого вдосконалення своїх лідерських здібностей через навчання, тренінги або практичний досвід.

Однак, потрібно врахувати, що результати можуть бути суб'єктивними та залежати від самосприйняття учасника, його поточного емоційного стану або навіть бажання сприйматися певним чином. Крім того, лідерські якості можуть проявлятися по-різному в залежності від контексту, ситуації або групи, тому тести можуть не повністю відображати гнучкість лідерської поведінки. Також тести можуть не враховувати всю різноманітність лідерських стилів і моделей, обмежуючи аналіз стандартними параметрами.

Щоб вирішити питання неоднозначних трактувань тестування, з метою діагностики лідерства та розвитку мотивації буде застосовано комплекс різних вправ: «Наскільки я лідер», «Портрет лідера», «Привітання лідера». Також практикуватимуться дискусії, основним завданням яких буде визначення лідерів та здатності роботи в команді.

На другому етапі студенти отримали завдання написати есе на тему «Значення та роль лідера в команді».

У ході занять, дискусій та лекцій було проведено комплекс різних вправ, що визначають рівень мотивації до лідерства.

Вправа «Привітання лідера». Мета: допомогти учасникам налаштуватися на довірливий стиль спілкування та включитися в продуктивну роботу групи. Хід вправи: привітання відбувається в колі. Учасникам пропонується по черзі привітатися з кожним членом групи. При цьому обов'язково підкреслюються індивідуальність партнера, перелічуються його характерні риси. До уваги тренера: варто звернути увагу на те, які слова використовує кожен учасник, вітаючи іншого. Тренер за потреби сам демонструє найпродуктивніші засоби входження в контакт–привітання.

Вправа «Портрет лідера». Мета: сприяти поглибленню самопізнання, розвитку невербальної комунікації. Хід вправи: учасники розподіляються на дві групи. Обом групам дається завдання написати словесний портрет кожного члена іншої групи. Портрет має відображати організаторські здібності лідерів. Портрет створюється після обговорення в групі і досягнення спільної думки. Далі портрети першої групи розкладаються на столі і кожний член другої групи, який був описаний, має знайти свій портрет. Потім члени першої групи намагаються впізнати себе у портретах, описаних членами іншої групи.

Вправа «Оратор». Мета: розвинути навички володіння аудиторією і збагатити словниковий запас. Хід проведення: Ведучий пропонує заготовлені на папірцях теми кожному учасникові. Учні по черзі витягують теми і протягом 1 хв. без підготовки розвивають їх. По закінченні відбувається обговорення: чи легко було говорити експромтом і чому; чії промови були переконливішими, зрозумілішими; для чого лідеру потрібно швидко і правильно орієнтуватися в ситуаціях і добирати правильно слова.

Перелік тем: моя найбільша мрія, остання подорож, найкращий друг/подруга, спорт який мені подобається, наша група, що таке стосунки, що я роблю коли відчуваю стрес, мої звички, улюблена річ, улюблений предмет, Львів, для мене літо це, ігри в які я найчастіше граю, кулінарія і я, моя пунктуальність, найближча мені людина, як я вирішую конфлікти, творчість, що для мене свобода, про що хочеш.

Чотири запитання. З метою розвитку у здобувачів освіти лідерських умінь була проведена вправа «Чотири запитання». Суть цієї вправи полягала в тому, щоб навчити молодих людей вести діалог із співробітником у межах чотирьох наступних запитань: 1. Чого ти прагнеш? 2. Як ти можеш цього досягти? 3. Чому для тебе це є важливим? 4. Як ти зрозумієш, що досяг бажаного? На початковому етапі здобувачі освіти працювали в парах, а на другому етапі перед групою публічно з подальшим обговоренням як помилок так і вдалих дій.

Квиток на Мальдіви. З метою розвитку у здобувачів освіти уміння аргументації власної позиції їм було запропоновано взяти участь у грі «Квиток на Мальдіви». Усі учасники були розподілені на групи по 3-4 особи. Усім студентам було запропоновано єдину умову: «Вашій команді дістається один квиток на Мальдіви. Заборонені будь-які маніпуляції з квитком. Потрібно вирішити, хто з групи вирушить на Мальдіви, і чому він/вона». Для обговорення усередині групи виділялося 15 хвилин. Після завершення гри було проведене загальне обговорення, на якому здобувачі освіти відповіли на питання: «Які методи переконання були застосовані?», «Які методи виявилися не ефективними?», «Які ще методи можна було використати?». Після обговорення здобувачі освіти повторили гру уже у групах з іншим складом.

Комплекс вправ для розвитку когнітивно-діяльнісних навиків лідерства складається із поєднання лекційних матеріалів та інтерактивних завдань. Розглянемо суть основних вправ.

Лекція «Що таке лідерство?». Для здобувачів освіти експериментальної групи була проведена вступна лекція на тему «Що таке лідерство?» та підготовлена мультимедійна презентація до неї. Метою лекції було отримання здобувачами освіти знань про основи лідерства. Зазначена лекція була дуже інформативною для молодих людей, вони дізнались про сутність та зміст феномена лідерства, історичні витоки лідерства, теорії та концепції лідерства, а також про поділ, типи та критерії лідерства та про головні принципи поведінки лідера. Завдяки розробленій презентації здобувачі освіти мали можливість наочно ознайомитися з різними таблицями, схемами та рисунками, які віддзеркалювали інформацію про феномен лідерства та його сутність.

Керівник групового обговорення. Окрім того, було проведено різноманітні практичні заняття тренінгового типу. Наприклад, було застосовано вправу «Керівник групового обговорення». Здобувачі освіти були поділені на міні-групи по 3-4 особи та одержали завдання організаційного характеру. Завдання керівника міні-групи полягало в утримуванні процесу групового обговорення в межах декількох етапів: обговорення поточних завдань та виокремлення певної кількості можливих рішень, вибір найліпшого з них та його узгодження, визначення відповідальних за його реалізацію. Одному з учасників групового обговорення було запропоновано завдання таємно відволікати процес обговорення завдання від виокремленого вектору. Всі здобувачі освіти одержали змогу побувати в ролі керівника, що сприяло формуванню умінь з командоутворення. Неодноразова участь молодих людей у вправі в ролі підлеглого сприяла сталому формуванню знань про значущі етапи групового обговорення задля вироблення спільних командних рішень. З діагностичною метою вправа «Керівник групового обговорення» виконувалася на початку експериментального навчання та наприкінці.

Вправа «Залізнична каса». Мета: удосконалення комунікативних навичок, навичок впевненої поведінки. Хід роботи: ведучий пропонує учасникам уявити, що вони на вокзалі. «За 15 хвилин відходить поїзд на який вам треба сісти. У касі залишився один квиток, але касир притримує його згідно зі своїми міркуваннями. Вам необхідно умовити касира, щоб він віддав цей квиток саме вам». (Касир обирається за бажанням або тренер призначає на цю роль когось з учасників). Тренер надає касиру відповідну інструкцію (наодинці), а саме: він повинен не відразу продавати квиток, а лише за умови наявності переконливих доказів, чому саме він повинен продати цей квиток саме цьому учаснику. Кожному учаснику на діалог з касиром відводиться 1 хвилина. Якщо «квиток вже проданий», а не всі учасники ще взяли участь у грі, хтось інший може бути обраним на роль касира і гра поновлюється.

Вправа «По колу». Кожен учасник підписує своїм іменем та прізвищем аркуш паперу, після чого передає сусіду зліва. Аркуш проходить по колу через кожного з учасників, на якому вони мають написати щось хороше про людину ім'я якої зазначено на папері: лідерські здібності, риси людини, вміння, що в неї гарно виходить. Після цього аркуш повертається до власника і кожен має можливість прочитати та поділитися враженнями з іншими. «У вас у руках опинився аркуш паперу, на якому написано ім'я сусіда. Що писати? Все, що вам хочеться сказати іншій людині: добрі слова, побажання, це може бути й малюнок... Ваше звернення може складатися з 1-2 фраз. Після цього аркуш передаєте сусідові праворуч, а до вас, як прийде новий аркуш, на якому ви маєте написати невеличке послання іншому».

Вправа «Вільний». Мета: розвиток самоаналізу та визначення цілей. Хід роботи: пояснення ведучого: «У кожного з нас є безліч бажань і цілей. Проте є те, що заважає нам досягти їх: нерішучість, закомплексованість, недостатня обізнаність в якихось питаннях. Уявіть собі, що ви прийняли чарівну пігулку, яка на час усуває всі подібні чинники. Ви звільняєтесь від

боязкості, нерішучості, тривожності. Дія чарівної таблетки триває протягом тижня. Що ви будете робити весь цей час? Що ви будете говорити? Який вигляд матиме ваше життя? Як ви почуватимесь? Напишіть, як би ви прожили цей тиждень. У вас є на це п'ять хвилин. А тепер подумайте, чи могли б ви зробити щось із того, що ви записали, і без чарівної пігулки». Наступний етап відчувається обговорення, де учасники діляться зворотнім зв'язком щодо першої частини вправи. «Отже, завдяки вірі у власні сили, наполегливості, працелюбності, прагненню до результату багато хто досяг успіху. І аби кожному з нас частіше відчувати радість успіху, давайте зараз таким чином матеріалізуємо результати нашої роботи. Кожен визначить ті правила, які обере для себе на майбутнє. Ви їх збережете, думаю, буде доповнювати, змінювати, розширювати. Що би ви хотіли взяти для себе за правило, аби досягти бажаного в майбутньому? Хто бажає озвучити свої правила успіху в житті?» Обговорення результатів всієї вправи.

Створення конфліктних ситуацій і гра згладжування конфліктів. Крім того, здобувачам освіти було запропоновано самостійно створити кілька конфліктних ситуацій, свідками або учасниками яких вони були, та за допомогою викладача й одногрупників розв'язати їх. Частина здобувачів освіти виконувала роль акторів, а інші були спостерігачами. Для кожної ситуації обов'язковою умовою було те, що кожен конфлікт мав закінчитися компромісом сторін. Компроміс міг бути віднайдений як акторами, так і спостерігачами, які мали можливість втручатися у конфлікт, давати поради або замінити когось з акторів та зіграти його роль таким чином, щоб це сприяло позитивному розв'язанню цього конфлікту. Після розв'язання усіх конфліктних ситуацій з учасниками було проведене обговорення. Здобувачі освіти відповіли на запитання: які з віддзеркалених ситуацій були найближчі до вас; чи задоволені ви тим компромісом, який вдалось знайти акторам; хто з акторів, на ваш погляд, найбільше виграв та програв від запропонованих варіантів розв'язання конфліктів? Зазначена вправа проводилась з метою

актуалізації та закріплення у здобувачів освіти знань про природу конфліктів та засоби їх розв'язання.

Задля формування у здобувачів освіти умінь з ефективного розв'язання конфліктів була проведена вправа «Згладжування конфліктів». Групу було розподілено на команди по 3 особи в кожній. Кожній команді пропонувалась конфліктна ситуація, що відбувалася між двома членами команди, а третьому учаснику команди було запропоновано проявити свої лідерські якості та розв'язати конфлікт. На розігрування конфліктної ситуації та її розв'язання кожній команді виділялося 7 хвилин. У ході розігрування конфліктних ситуацій однією з команд інші виступали спостерігачами, вони оцінювали дії акторів та пропонували власні шляхи розв'язання побаченого конфлікту. Також командам було запропоновано розв'язати конфліктні ситуації, що пов'язані з майбутньою професією та діяльністю та різноманітні ситуації побутового характеру. Після розігрування конфліктних ситуацій проводилося колективне обговорення конфліктних ситуацій та обрання найкращих стратегій їх розв'язання, а також розбір тих конфліктних ситуацій, які не вдалося розв'язати.

Завершення контакту. Варто зазначити, що були проведені ще й різноманітні ігри. Наприклад, гра «Завершення контакту». З метою її проведення здобувачі освіти поділилися на пари та обрали собі відповідні ролі: один студент мав виконувати роль балакучого знайомого та якомога довше вести розмову, а інший студент мав виконувати роль людини, яка запізнюється і повинна якнайшвидше, не втративши гідності, завершити розмову. Здобувачі освіти виконували вправу перед усією групою та обговорювали її результати з метою виокремлення найоптимальніших способів.

Розпізнай емоцію. Здобувачам освіти було продемонстровано декілька відео, на кожному з яких діючі особи неявно демонстрували різноманітні емоції: печаль, радість, гнів, здивування, печаль, презирство, відразу, страх

тощо. Демонстрування відео відбувалось без застосування звуку, а їх зміст показував поведінку реальних людей у справжніх життєвих ситуаціях, зокрема під час виступів. Здобувачам освіти кожна емоція демонструвалась декілька разів, а їх завдання полягало в тому, щоб визначити емоцію та пояснити причини свого висновку. Метою виконання зазначеної вправи був розвиток у здобувачів освіти навичок з розпізнавання різних емоцій та формування знань щодо їх прояву у житті. Крім того, молодим людям було поставлено завдання знайти самостійно аналогічне відео та підготувати його до наступного заняття. Таким чином, на наступному занятті вправа повторилася, але вже з використанням тих відео, які були знайдені здобувачами освіти. Мета повторного виконання вправи «Розпізнай емоцію» полягала у закріпленні відмічених навичок та знань як за рахунок повторної демонстрації та обговорення відео, так і за рахунок самостійного пошуку.

Розглянемо комплекс вправ, що використовуються для перевірки та розвитку особистісних та специфічних лідерських навичок.

Вправа «Спів-творчість». Мета: сприяти мобілізації уваги і творчої фантазії учасників у ході вирішення групового завдання; інтегрувати групу за рахунок усвідомлення колективної відповідальності та включення в спільну командну діяльність. Матеріали: однаковий набір для кожної команди: клей, шматки картону й кольорового паперу, дріт, 2-3 шматки пластиліну різних кольорів, ножиці, 2 повітряні кульки, коробка сірників, 5 трубочок для коктейлю. Хід роботи: кожна команда сідає за стіл, на якому розкладені необхідні матеріали. Ведучий оголошує завдання: за 20 хвилин група має представити учасникам з інших груп результати своєї колективної творчості. Що за твір буде виставлено на вернісажі – вирішувати групі. Важливо лише, щоб у цьому творчому акті брала участь вся команда, рішення приймалося колегіально і в роботі були використані всі викладені

на стіл матеріали! Дати назву отриманого добутку – додаткова завдання, що постає перед колективом творців. За 20 хвилин всі групи по черзі презентують свої вироби іншим учасникам тренінгу. Інші учасники оцінюють творчість товаришів.

Методи й моделі прийняття управлінських рішень. Для розвитку умінь з прийняття рішень було проведено семінар-дискусію на тему «Методи й моделі прийняття управлінських рішень». У ході цього семінару-дискусії молоді люди обговорювали психологічні особливості процесу прийняття рішень, роль оточення керівника в процесі прийняття управлінських рішень, принципи використання наявної інформації, принципи постановки кінцевої мети, формулювання завдань та їх коригування в процесі реалізації тощо.

Результати навчання в ході факультативного тренінгу розглянемо далі.

Отже, педагогічний експеримент у формі факультативного курсу «Школа лідерства» має на меті розвинути лідерські навички студентів, зосереджуючись на різних аспектах лідерства. Він охоплює мотиваційні, когнітивно-діяльнісні, та особистісні компоненти лідерської поведінки.

Цей експеримент проводився у 2020-2023 навчальних роках у природних умовах освітнього процесу у Львівському коледжі транспортної інфраструктури, у ньому взяли участь 50 студентів першого курсу спеціальності «275 Транспортні технології (за видами)». Педагогічний експеримент передбачав три послідовних етапи: констатувальний, формувальний та контрольний.

Результати збору доекспериментальних даних засвідчили, що більшість респондентів мають середній рівень сформованості лідерських компетентностей за мотиваційним критерієм – 43,30 %; середній рівень сформованості лідерських компетентностей за когнітивно-діяльнісним

критерієм – 45,2 % та середній рівень сформованості лідерських компетентностей за особистісним критерієм – 46 %.

Тобто, виявлено, що більшість майбутніх фахівців з транспортних технологій мають середній – 44,8 % та низький – 34,8 % рівні сформованості лідерських компетентностей, а тому необхідною є цілеспрямована робота з підвищення рівня розвитку лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій.

Курс включає мотиваційні тести та есе для оцінки інтересу студентів до лідерства, інтерактивні завдання для розвитку самосвідомості та самомотивації, а також дискусії для розвитку командної роботи та вирішення конфліктів. Лекції та інтерактивні завдання зосереджені на теоріях лідерства, розвитку різних стилів управління, управлінні емоціями, та специфічних лідерських якостях.

3.3. Інтерпретація результатів

Аналіз результатів експериментальної роботи з виявлення ефективності розробленої моделі формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій передбачав діагностику сформованості у здобувачів освіти лідерських компетентностей. Діагностика здійснювалась у контрольній та в експериментальній групах до та після формувального етапу експерименту. Метою здійснення цієї діагностики було встановлення взаємозв'язку між впровадженням в експериментальній групі відповідних компонентів розробленої моделі та позитивною динамікою в рівні сформованості лідерських компетентностей майбутнього фахівця з транспортних технологій.

Як було виявлено, до формувального етапу експерименту більшість майбутніх фахівців з транспортних технологій мали середній та низький рівні сформованості лідерських компетентностей. Далі розглянемо одержані

результати після проведення цілеспрямованої роботи з підвищення рівня розвитку лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій за допомогою розробленої моделі формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій.

Як і на початку експерименту, на контрольному етапі дослідження також було проведено діагностику кожного виділеного критерію сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій, але дослідження здійснювалось окремо в експериментальній та контрольній групах. Так, результати оцінки рівня сформованості лідерських компетентностей в експериментальній та контрольній групах за когнітивним критерієм на контрольному етапі експерименту наведено у табл. 3.9.

Таблиця 3.9.

Порівняння рівнів сформованості лідерських компетенцій за мотиваційним критерієм в експериментальній та контрольній групах на контрольному етапі експерименту

Рівень сформованості	Експериментальна група, %	Контрольна група, %
Високий	29,50	23,30
Середній	50,30	44,10
Низький	20,20	32,60

- *p-значення для таблиці 0,03*
- *χ-квадрат статистика 4,90*
- *критерій Фішера 0,44*

За умови, що p -значення дорівнює 0,03, можна зробити висновок, що існує статистично значима різниця між експериментальною та контрольною групами щодо рівня сформованості. Оскільки p -значення менше за загальноприйнятий поріг статистичної значущості (0,05), ми відкидаємо нульову гіпотезу про те, що між групами немає різниці. Це вказує на те, що спостережувані відмінності у високому, середньому та низькому рівнях сформованості між експериментальною та контрольною групами не є випадковими і можуть бути пов'язані з впливом якихось зовнішніх факторів або інтервенцій.

Враховуючи, що критерій Фішера в цьому контексті дорівнює 0,44, ми можемо використовувати його для оцінки сили асоціації між двома категоріальними змінними. Цей критерій використовується у випадках, коли обсяги вибірок є досить маленькими для застосування χ -квадрат тесту. Оскільки критерій Фішера у цьому прикладі не надто великий, це може вказувати на помірний рівень асоціації між участю у програмі (експериментальна чи контрольна група) та рівнем сформованості. Таким чином, об'єднуючи результати критерію Фішера з p -значенням, ми маємо достатні підстави вважати, що існують відмінності у рівнях сформованості між групами, які не є випадковими, але асоціація не є дуже міцною.

Показники результатів діагностики сформованості лідерських компетентностей у експериментальній та контрольній групі відповідно до когнітивного критерію зобразимо також на рис. 3.9.

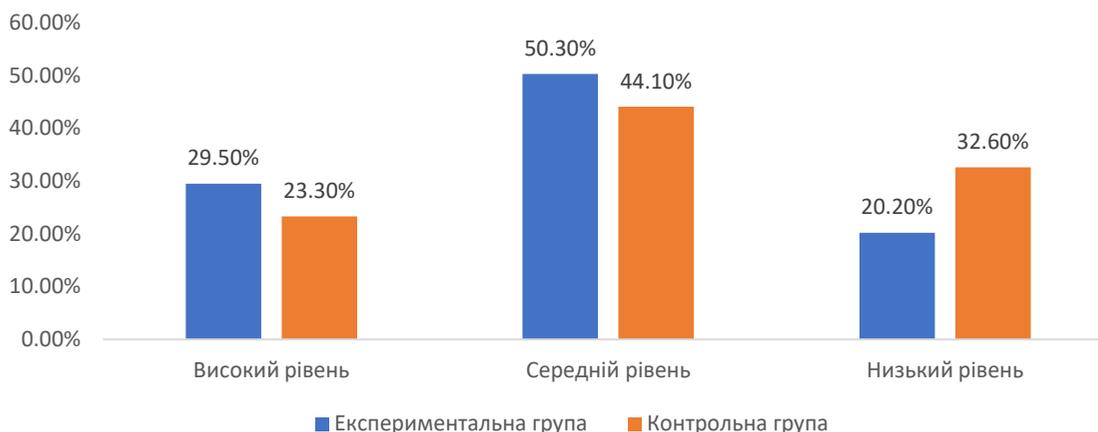


Рис. 3.9. Рівень сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців за когнітивним критерієм у експериментальній та контрольній групі на контрольному етапі експерименту

Результати дослідження, представлені в таблиці 3.9 та на рисунку 3.9 демонструють, що в експериментальній групі відбулися значні позитивні зміни, зокрема високий рівень сформованості лідерських компетентностей за когнітивним критерієм становить – 29,50 %, у той час, як у контрольній групі цей показник – 23,30 %. Середній рівень сформованості лідерських компетентностей за когнітивним критерієм в експериментальній групі мають 50,30 % респондентів проти 44,10 % у контрольній групі. Низький рівень сформованості лідерських компетентностей за когнітивним критерієм в експериментальній групі становить 20,20 %, а у контрольній групі – 32,60 %. Таким чином, проведення аналізу результатів експериментальної роботи у двох групах респондентів засвідчило суттєві зміни як в експериментальній, так і в контрольній групі.

Далі зобразимо результати оцінки рівня сформованості лідерських компетентностей в експериментальній та контрольній групах за операційно-діяльнісним критерієм на контрольному етапі експерименту (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Порівняння рівнів сформованості лідерських компетентностей за операційно-діяльним критерієм у експериментальній та контрольній групі на контрольному етапі експерименту

Рівень сформованості	Експериментальна група %	Контрольна група %	Значення φ -критерію Фішера	Статистична похибка, p
Високий	26,80%	21,70%	0,342	$p \leq 0,01$
Середній	51,50%	46,40%	0,282	$p \leq 0,01$
Низький	21,70%	31,90%	-0,975	$p \leq 0,01$

- *p -значення для таблиці* 0,08
- *χ -квадрат статистика* 3,04
- *критерій Фішера* 0,35

Враховуючи, що критерій Фішера в цьому контексті дорівнює 0,35, маємо достатні підстави вважати, що існують відмінності у рівнях сформованості між групами, які не є випадковими, але асоціація не є дуже міцною.

Зобразимо показники результатів діагностики сформованості лідерських компетентностей у експериментальній та контрольній групах відповідно до операційно-діяльного критерію (рис. 3.10).

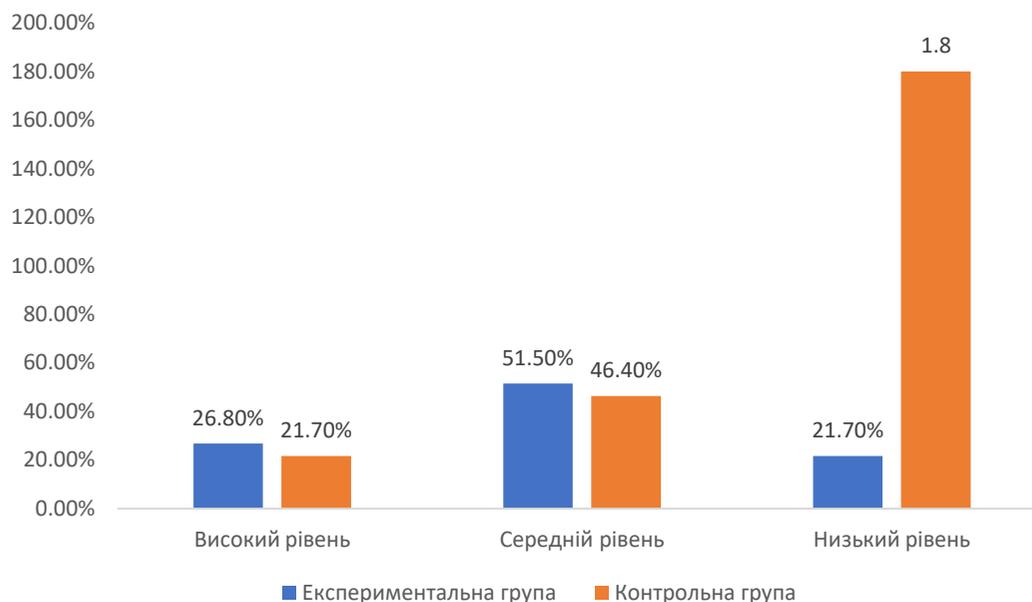


Рис. 3.10. Рівень сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців за операційно-діяльним критерієм в експериментальній та контрольній групах на контрольному етапі експерименту

Проведений аналіз сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців за операційно-діяльним критерієм у межах дослідження дозволяє зробити висновок про наявність позитивної динаміки і в експериментальній, і в контрольній групах. Зокрема, високий рівень сформованості лідерських компетентностей за операційно-діяльним критерієм у експериментальній групі становить 26,80 %, у контрольній групі цей показник становить 21,70 %. Середній рівень сформованості лідерських компетентностей за операційно-діяльним критерієм мають 51,50 % респондентів експериментальної групи, у контрольній групі середній рівень мають 46,40 % респондентів. Низький рівень сформованості лідерських компетентностей за операційно-діяльним критерієм мають 21,70 % респондентів експериментальної групи, у контрольній групі 31,90 %

респондентів мають низький рівень, що свідчить про те, що різниця між експериментальною та контрольною групами є досить вагомою.

Окрім того, вважаємо за доцільне зобразити результати оцінки рівня сформованості лідерських компетентностей в експериментальній та контрольній групах за особистісним критерієм на контрольному етапі експерименту наведено (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Результати оцінювання рівня сформованості лідерських компетентностей в експериментальній та контрольній групах за особистісним критерієм на контрольному етапі експерименту

Рівень сформованості	Експериментальна група, %	Контрольна група, %	Значення χ^2 -критерію Фішера	Статистична похибка, p
Високий	32,90	21,70	0,975	$p \leq 0,01$
Середній	55,50	48,60	0,565	$p \leq 0,01$
Низький	11,60	29,70	-1,442	$p \leq 0,01$

- p -значення для таблиці 0,00014
- χ^2 -квадрат статистика 14,54
- критерій Фішера 0,76

Високе значення χ^2 -квадрат свідчить про значну різницю між очікуваним і спостережуваним розподілом вибірок у двох групах. Велике значення χ^2 -квадрат статистики корелює з низьким p -значенням та підкріплює висновок про статистичну значущість. Критерій Фішера використовується для оцінки сили асоціації між категоріальними змінними

в таблицях спряженості. Значення 0,76 може вказує на помірну до сильної асоціацію між участю в експериментальній чи контрольній групі та рівнем сформованості учасників.

Показники результатів діагностики сформованості лідерських компетентностей у експериментальній та контрольній групі відповідно до особистісного критерію зображено на рис. 3.11.

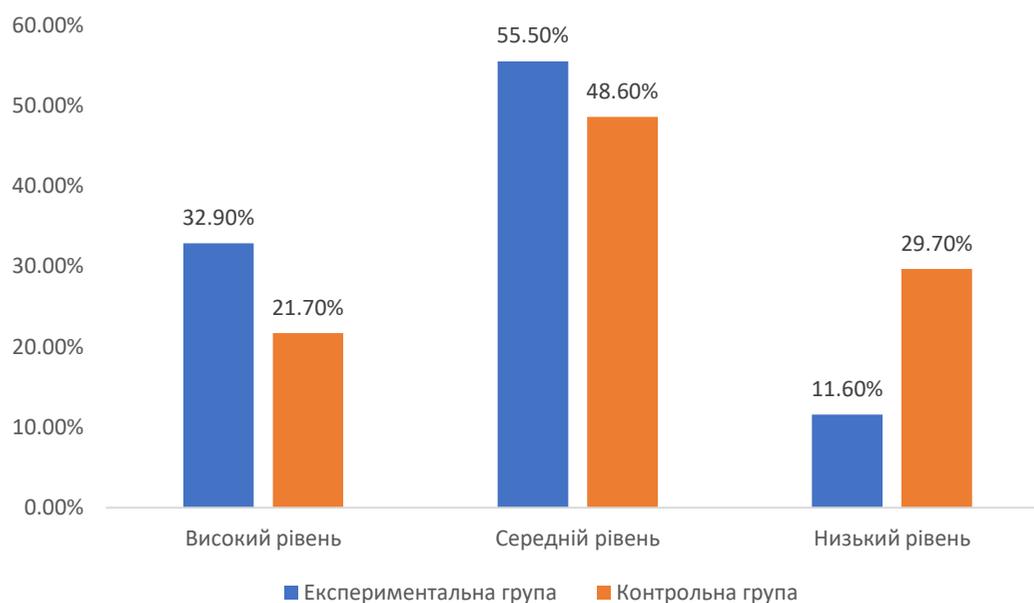


Рис. 3.11. Рівень сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців за особистісним критерієм у експериментальній та контрольній групах на контрольному етапі експерименту

Результати дослідження, наведені в табл. 3.11 та на рис. 3.11, демонструють, що високий рівень сформованості лідерських компетентностей за особистісним критерієм у експериментальній групі мають 32,90 % респондентів, у контрольній групі 21,70 % респондентів мають високий рівень. Середній рівень сформованості лідерських компетентностей за особистісним критерієм в експериментальній групі становить 55,50 %, а у контрольній групі цей показник становить 48,60 %. Низький рівень сформованості лідерських компетентностей за особистісним

критерієм мають 11,60 % респондентів експериментальної групи, а в контрольній групі 29,70 % респондентів мають низький рівень.

Загальний рівень сформованості лідерських компетентностей визначався як середнє арифметичне рівня розвитку критеріїв сформованості лідерських компетенцій. Розрахунки рівня сформованості лідерських компетентностей загалом в експериментальній і контрольній групах на контрольному етапі експерименту показано в табл. 3.12.

Таблиця 3.12

*Порівняння рівнів сформованості лідерських компетентностей
в експериментальній та контрольній групах
на контрольному етапі експерименту*

Рівень сформованості	Експериментальна група, %	Контрольна група, %	Значення χ^2 -критерію Фішера	Статистична похибка, p
Високий	29,70	22,20	0,321	$p \leq 0,01$
Середній	52,50	46,40	0,282	$p \leq 0,01$
Низький	17,80	31,40	-1,343	$p \leq 0,01$

- p -значення для таблиці 0,00992
- χ^2 -квадрат статистика 6,65
- критерій Фішера 0,52

Значення p -значення 0,00992 свідчить про те, що існує статистично значуща різниця між експериментальною та контрольною групами щодо рівнів сформованості. Оскільки p -значення менше за 0,05 (загальноприйнятий поріг для статистичної значущості), ми можемо

відкинути нульову гіпотезу про те, що немає різниці між групами. Це вказує на те, що спостережувані відмінності не є випадковими.

χ -квадрат статистика 6,65 додатково підкріплює цей висновок, оскільки значення χ -квадрат, яке перевищує критичні значення для відповідного ступеня свободи (який, зазвичай, на одиницю менший за кількість категорій), вказує на наявність різниці між очікуваним і спостережуваним розподілом.

Критерій Фішера 0,52 є мірою сили асоціації між участю в експериментальній або контрольній групах та рівнем сформованості. Значення 0,52 може показувати помірну асоціацію між цими двома змінними, що свідчить про деякий вплив умов експерименту на сформованість учасників.

Загалом дані сугерують, що експериментальна програма має позитивний вплив на рівень сформованості учасників у порівнянні з контрольною групою, хоча ця асоціація не є дуже сильною.

Як видно з таблиці 3.12, здобувачі освіти експериментальної групи після проведення педагогічного експерименту показали статистично значуще більш високий рівень сформованості лідерських компетентностей, аніж здобувачі освіти контрольної групи. Проте, необхідно зазначити, що позитивна динаміка спостерігається й у контрольній групі, що свідчить про ефективність і традиційної методики навчання. Зобразимо рівні сформованості лідерських компетентностей у експериментальній та контрольній групі на контрольному етапі експерименту (рис. 3.12).

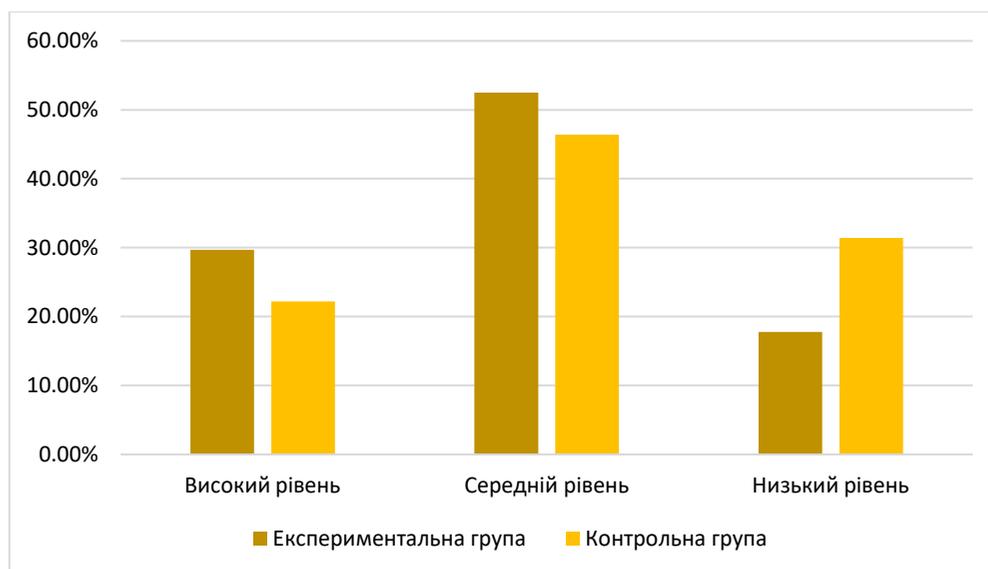


Рис. 3.12. Порівняння рівнів сформованості лідерських компетентностей в експериментальній та контрольній групах на контрольному етапі експерименту

Далі проаналізуємо приріст сформованості лідерських компетентностей в експериментальній та контрольній групах до та після проведення експерименту (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

Порівняння рівня сформованості лідерських компетентностей в експериментальній та контрольній групах до та після проведення експерименту, %

Рівень сформованості	Експериментальна група			Контрольна група		
	до експерим.	після експерим.	приріст	до експерим.	після експерим.	приріст
Високий	20,40	29,70	+9,3	20,40	22,20	+1,8
Середній	44,80	52,50	+7,7	44,80	46,40	+1,6
Низький	34,80	17,80	-17	34,80	31,40	-3,4

Наочно динаміку рівнів сформованості лідерських компетентностей у експериментальній та контрольній групах до та після проведення експерименту показано на рис. 3.13.

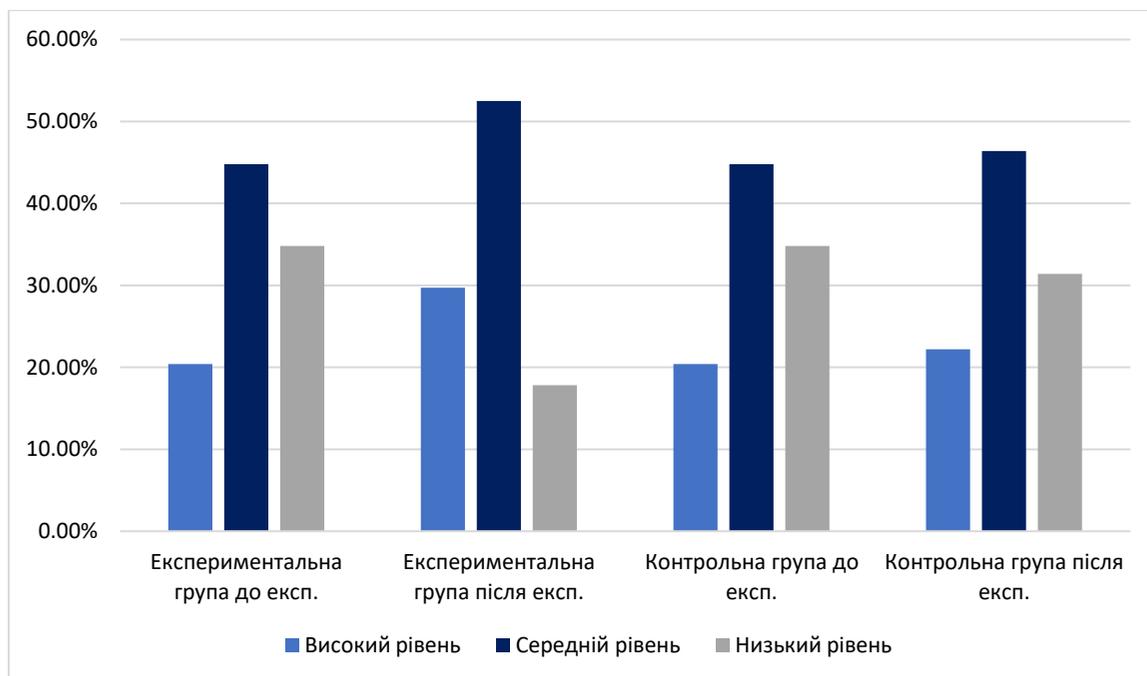


Рис. 3.13. Динаміка рівнів сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій

Як бачимо з таблиці 3.13 та рисунку 3.13, після проведення педагогічного експерименту здобувачі освіти експериментальної групи показали статистично значуще більш високий рівень сформованості лідерських компетентностей, аніж здобувачі освіти контрольної групи. Крім того, в експериментальній групі кількість здобувачів освіти з високим рівнем сформованості лідерських компетентностей збільшилась на 9,3 %, з середнім рівнем зросла на 7,7 %, а з низьким рівнем зменшилась відповідно на 17 %. Водночас у контрольній групі рівень сформованості лідерських компетентностей змінився не значною мірою. Кількість здобувачів освіти з високим рівнем сформованості лідерських компетентностей зросла лише на

1,8 %, з середнім рівнем збільшилась на 1,6 %, а з низьким рівнем сформованості лідерських компетентностей зменшилась тільки на 3,4 %.

Зазначимо, що на контрольному етапі експерименту здобувачам освіти знову було запропоновано написати есе на тему «Лідерство: історичні витоки, концепції, значення» з метою визначення рівня сформованості знань про феномен лідерства. Робота класично оцінювалась за такими показниками: низький, середній, високий рівень знань.

Результати написання есе на тему «Лідерство: історичні витоки, концепції, значення» засвідчили, що здобувачі освіти покращили свої знання про феномен лідерства, оскільки тепер 28 % робіт здобувачів освіти було віднесено до низького рівня, 50 % робіт до середнього та 22 % – до високого. Результати представлено на рис. 3.14.

Далі вважаємо за доцільне здійснити порівняння результатів написання есе здобувачами освіти на початковому та кінцевому етапах експерименту та зобразимо одержані дані наочно (рис. 3.15).

Як бачимо з наведеного рисунку 3.15, кількість здобувачів освіти з низьким рівнем зменшилась на 22 %, з середнім рівнем збільшилась на 14 %, з високим рівнем зросла на 8 %. Це свідчить про те, що молоді люди удосконалили свої знання про сутність лідерства, дізнались багато нової інформації, яку вдало використали у своїх творах та показали кращі результати аніж на початку експерименту.

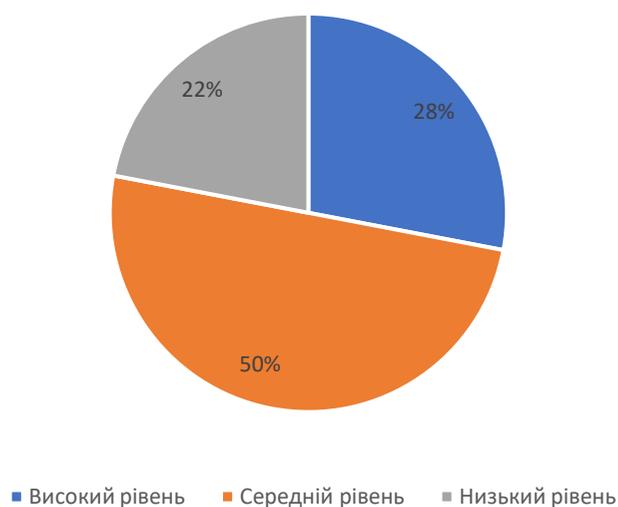


Рис. 3.14. Рівень сформованості знань здобувачів освіти про феномен лідерства за результатами написання есе на контрольному етапі

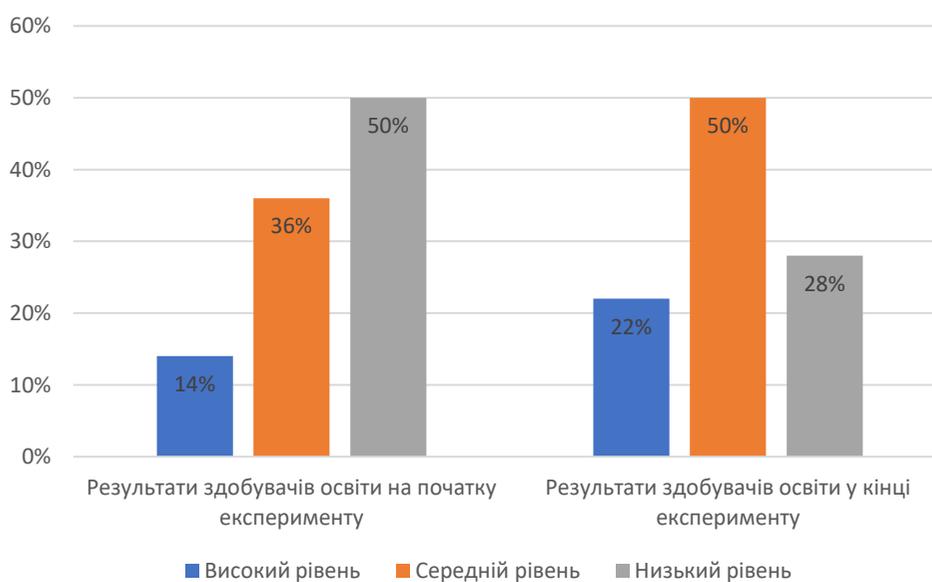


Рис. 3.15. Результати написання здобувачами освіти есе на початку та в кінці експерименту

Також у кінці експерименту було проведено анкетування «Сучасне лідерство та якості справжнього лідера», яке мало на меті визначити в якій мірі у здобувачів освіти проявляються лідерські якості. Результати анкетування знову оцінювалися за такими показниками: низький рівень прояву лідерських якостей, середній та високий рівень прояву лідерських якостей. За результатами проведеного анкетування виявлено, що 23 % здобувачів освіти мають низький рівень прояву лідерських якостей, 58 % середній рівень та 19 % мають високий рівень прояву лідерських якостей. Зобразимо одержані результати на рис. 3.16.

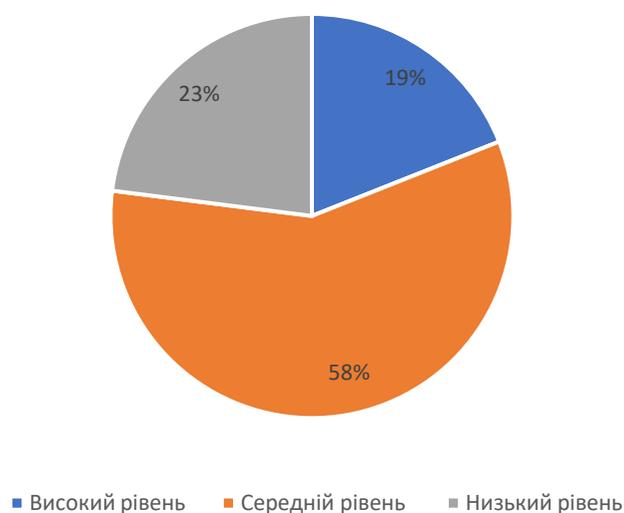


Рис. 3.16. Результати анкетування «Сучасне лідерство та якості справжнього лідера»

Порівняємо результати анкетування «Сучасне лідерство та якості справжнього лідера» з результатами анкетування «Лідерство та лідерські якості», що проводилось на початку експерименту та зобразимо отримані дані наочно (рис. 3.17).

Як видно з рисунку 3.17, порівняно з початком експерименту, кількість здобувачів освіти з низьким рівнем прояву лідерських якостей зменшилась на 10 %, з середнім рівнем зросла на 4 %, а з високим рівнем

збільшилась на 6 %, що свідчить про те, що здобувачі освіти розвинули свої лідерські якості та вміють проявляти їх у повсякденному житті, професійній сфері та у спілкуванні з людьми.

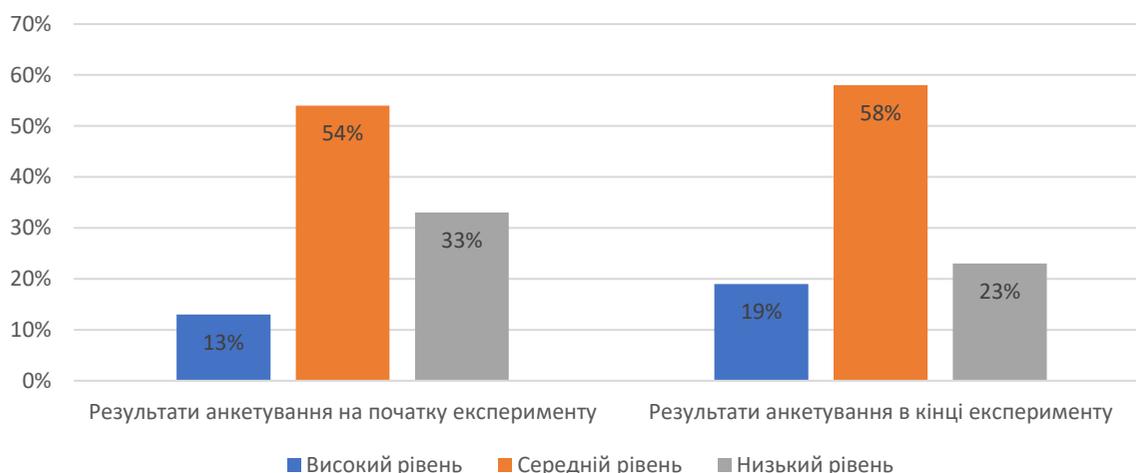


Рис. 3.17. Порівняння результатів анкетування «Сучасне лідерство та якості справжнього лідера» та «Лідерство та лідерські якості»

Таким чином, здійснивши аналіз проведеного дослідження виявлення ефективності розробленої моделі формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій, приходимо до висновку, що розроблена модель є ефективною. Здобувачі освіти експериментальної групи після проведення педагогічного експерименту показали статистично значуще більш високий рівень сформованості лідерських компетентностей, ніж здобувачі освіти контрольної групи (відповідно до розрахунків критерію Фішера).

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Розроблено модель формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій, яка відзначається науковою новизною, котра полягає в розробці нового змісту цих компетентностей та

установленні зв'язків між її підсистемами. Головними цілями розробленої моделі є практичні, розвивальні, загальноосвітні та виховні. Основні завдання моделі формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій: донести до здобувачів освіти суть лідерства, його роль та значення у сучасному світі, особливо у професійній сфері, пояснити сутність фундаментальних трансформацій, що переживають сучасні організації та їх лідери, обґрунтувати головні причини невдач сучасних лідерів у світлі нової цивілізаційної парадигми та ін.

Критерії сформованості лідерських компетентностей в цій моделі включають комплекс мотиваційних, когнітивно-діяльнісних та особистісних чинників. Ці критерії дозволяють оцінити та виміряти рівень розвитку лідерських навичок у майбутніх фахівців.

Педагогічний експеримент, проведено у рамках дослідження, включав три етапи: констатувальний, формувальний та контрольний. Експериментальне навчання – факультативний курс, відбувався у Львівському коледжі транспортної інфраструктури з участю студентів спеціальності «275 Транспортні технології (за видами)».

Результати передекспериментального дослідження доводять, що більшість майбутніх фахівців з транспортних технологій мають середній – 44,8 % та низький – 34,8 % рівні сформованості лідерських компетентностей. З огляду на це, необхідною є цілеспрямована робота з підвищення рівня розвитку лідерських компетентностей у майбутніх спеціалістів з транспортних технологій.

Упроваджено факультативний курс «Школа лідерства», націлений на забезпечення студентів знаннями та практичними навичками, необхідними для ефективного лідерства. Він поєднує теоретичне навчання з активними вправами, що дозволяє студентам глибше зрозуміти свої лідерські потенціали і сприяє розвитку критичного мислення, самоаналізу та комунікативних навичок. Ці навички є ключовими для успішного лідерства

в різних сферах життя. У ході навчання усіх здобувачів освіти було поділено на дві групи – експериментальну та контрольну. Здобувачі освіти контрольної групи навчались за традиційною методикою, а у процес професійної підготовки членів експериментальної групи було впроваджено розроблену модель формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій.

Ефективність факультативного курсу «Школа лідерства» для майбутніх фахівців у сфері транспортних технологій підтверджено педагогічним експериментом. Після завершення курсу спостерігалася статистично значуща різниця у розвитку лідерських компетенцій між експериментальною та контрольною групами. Критерій Фішера у всіх випадках свідчить про помірну силу зв'язку між участю в курсі та рівнем сформованості лідерських компетентностей, демонструючи позитивний вплив навчальної програми на розвиток студентів.

Як бачимо, результати педагогічного експерименту підтверджують ефективність розробленої моделі формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців з транспортних технологій.

Основні ідеї третього розділу дисертації висвітлені в публікаціях автора: [53; 55; 57; 67; 167;172].

ВИСНОВКИ

1. Дисертаційне дослідження присвячене розгляду особливостей формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій. У результаті проведеного аналізу теоретичних досліджень встановлено, що дефініція «лідерські компетентності» не має єдиного загальноприйнятого визначення у науковій літературі. У нашому дослідженні лідерські компетентності трактуємо як: здатність особи впливати на інших людей при розв'язанні різноманітних практичних, освітніх, професійно орієнтованих завдань; здатність працювати в команді і вносити помітний вклад у її роботу; здатність брати відповідальність та ухвалювати важливі рішення; здатність співвідносити особисті й суспільні цілі; здатність до швидкого реагування на зміни та адаптації в нових ситуаціях, а також до аналізу своїх можливостей.

Виявлено, що дослідники по-різному трактують структуру лідерських компетентностей, проте деякі складові є спільними для багатьох класифікацій, що пропонуються у науковій літературі, зокрема: орієнтація на результат; аналітичне мислення; ефективна комунікація; управління людськими ресурсами тощо. Ми пропонуємо вважати, що лідерські компетентності майбутніх фахівців транспортних технологій є інтегрованою якістю особистості, до складу якої входять фахові компетентності спеціальності, загальні компетентності та інтегральні компетентності, що разом утворюють так звану «піраміду лідерських компетентностей спеціальності». Лідерські компетентності майбутніх фахівців транспортних технологій включають також низку різноманітних здібностей та якостей особистості, а також три основних структурних компоненти: когнітивний, операційно-діяльнісний, особистісний, які є сукупністю професійних здібностей студентів та їх особистісних характеристик, що за певних внутрішніх та зовнішніх умов забезпечують вплив на результати праці інших людей.

2. Проаналізовано комплекс підходів, на яких ґрунтується процес формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій, серед яких: особистісний (передбачає адаптацію освітніх програм, методів та стратегій до індивідуальних особливостей студентів), компетентнісний (освітній процес має бути націленим на досягнення практичних результатів, що дозволить випускникам бути повністю підготовленими до вирішення реальних завдань у сфері транспортних технологій), діяльнісний (зосередження на практичному застосуванні знань і навичок у реальних ситуаціях, що дозволяє здобувачам освіти глибше зрозуміти професійні завдання та виробити компетентності, необхідні для їх вирішення), системний (освітній процес розглядається як цілісна, взаємопов'язана система, де кожен елемент освітнього процесу взаємодіє з іншими для досягнення кінцевої мети – формування лідерських компетентностей), контекстний (акцентується на важливості поглибленого занурення студентів у реальні професійні та соціальні контексти, в яких вони будуть застосовувати свої знання та навички, одночасно формуючи лідерські компетентності), акмеологічний (основний акцент на досягненні найвищого рівня професійної майстерності та особистісного зростання), культурологічний (у формуванні глибокого розуміння культурного, соціального та історичного контексту, в якому функціонує транспортна галузь).

Досліджено, що важливим чинником формування лідерських компетентностей є забезпечення злагодженої роботи педагогічного колективу, а також залучення здобувачів освіти до таких видів діяльності, що дасть можливим прийняття лідерської позиції та забезпечить виконання лідерських функцій і демонстрацію лідерської поведінки.

3. Доведено, що зміст формування лідерських компетентностей полягає в обґрунтуванні та змістовному наповненні послідовних етапів формування цих компетентностей. Це включає відбір відповідного

навчального матеріалу, розроблення вправ та завдань, а також забезпечення педагогічного впливу для розвитку лідерських якостей, здібностей та лідерського потенціалу у студентів. Проаналізовано стандарт вищої освіти, оскільки зміст освіти визначено і затверджено вказаним стандартом вищої освіти за спеціальністю 275 «Транспортні технології» для фахового молодшого бакалавра, а також освітніми компонентами освітньо-професійної програми «Управління процесами перевезень».

У межах дослідження розроблено та впроваджено авторський спецкурс «Школа лідерства», який мав на меті розвинути лідерські навички студентів, зосереджуючись на різних аспектах лідерства та формуючи лідерські компетентності. Він охоплює мотиваційні, когнітивно-діяльнісні та особистісні компоненти лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій. Згаданий спецкурс поєднує виклад теоретичного матеріалу (тематичні лекції) з практичними вправами і завданнями, що дозволяє студентам глибше усвідомити свій лідерський потенціал і сприяє розвитку критичного мислення, самоаналізу та комунікативних навичок.

4. Здійснено аналіз форм організації навчання, методів навчання, засобів формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій. Доведено, що з метою формування лідерських компетентностей в освітній діяльності доцільно використовувати широкий потенціал форм організації навчання, активних та інтерактивних методів навчання. У ході дослідження розглянуто факультатив, спецкурс та тренінг як способи формування лідерських компетентностей. Визначено, що спецкурс, факультатив та тренінг виступають ефективними способами формування лідерських компетентностей, який варто використовувати в освітньому процесі. Однак, потрібно приділяти увагу правильній організації діяльності студентів із формування лідерських компетентностей, враховувати індивідуальні особливості студентів та рівень розвитку у них лідерських якостей і здібностей. Варто залучати здобувачів освіти до

активної участі у різноманітних наукових студентських товариствах, виступах на науково-практичних конференціях, участі у наукових конкурсах тощо. У виховній роботі доцільно звертати особливу увагу на участь молодих людей у громадській діяльності, у роботі органів студентського самоврядування, у творчих групах та молодіжних організаціях, волонтерстві.

5. Зазначено, що формування лідерських компетентностей у здобувачів освіти необхідно здійснювати систематично та цілеспрямовано як протягом освітнього процесу, так і впродовж позаосвітньої діяльності та виховної роботи. Під педагогічними умовами формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій розуміємо комплекс взаємопов'язаних та взаємодіючих заходів освітнього й виховного процесів. Цей комплекс сприяє розвитку особистісних мотивів навчання, лідерських якостей і здібностей студентів, а також наближає характер їх освітньої діяльності до характеру майбутньої професійної та лідерської діяльності, формуючи стійкі лідерські компетентності. Для ефективного формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців виокремлено такі педагогічні умови: використання особистісно зорієнтованих технологій, спрямованих на формування у студентів прикладних лідерських умінь; залучення студентів до видів діяльності, що зроблять можливим зайняття лідерської позиції та забезпечать виконання лідерських функцій й демонстрацію лідерської поведінки; забезпечення засвоєння здобувачами освіти системи практично-орієнтованих та інтегрованих знань про феномен лідерства; забезпечення взаємодії, зорієнтованої на особистість у системах «викладач-студент» і «викладач-студентська група» та заснованої на принципах поваги, довіри і партнерства; створення ситуацій успіху у процесі освітньої та пізнавальної діяльності студентів.

У межах дослідження розроблено модель формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців. Головними цілями розробленої моделі

є практичні, розвивальні, загальноосвітні та виховні. Головне завдання моделі забезпечити ефективність процесу формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців з транспортних технологій, донести до здобувачів освіти, що державі необхідні професійно підготовлені фахівці, які здатні з одного боку чітко та якісно виконувати професійні обов'язки, а з іншого інноваційно мислити, приймати нестандартні рішення, працювати в умовах невизначеності, майбутнього повоєнного відновлення, глибоко осмислювати свої недоліки й професійні надбання, розуміти значення безперервного професійного саморозвитку. Результативним компонентом моделі передбачено, що сучасні фахівці транспортних технологій повинні мати комунікативні навички, вміти долати мовні бар'єри, співпрацювати та налагоджувати ділові стосунки з колегами й партнерами, організовувати власну діяльність та діяльність інших для досягнення спільної мети.

6. Ключовим педагогічним методом перевірки ефективності розробленої моделі формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій виступав педагогічний експеримент, що проводився у 2020-2023 навчальних роках у Львівському коледжі транспортної інфраструктури Національного університету «Львівська політехніка». В експериментів взяли участь 54 студенти першого курсу спеціальності «275 Транспортні технології (за видами)». Педагогічний експеримент передбачав три послідовних етапи: констатувальний, формувальний та контрольний. Оцінка рівня сформованості лідерських компетентностей у здобувачів освіти під час експерименту здійснювалась згідно з розробленими критеріями: когнітивним, операційно-діяльнісним та особистісним. У ході експерименту, усіх здобувачів освіти було розподілено на дві групи – експериментальну та контрольну. Здобувачі освіти контрольної групи навчались за традиційною методикою, а у процес професійної підготовки членів експериментальної групи було впроваджено розроблену модель формування лідерських компетентностей у майбутніх

фахівців транспортних технологій, що включає комплекс лекцій, вправ, завдань, групових та індивідуальних проєктів, які були спрямовані на розвиток лідерських якостей студентів.

Результати констатувального етапу педагогічного експерименту засвідчують, що майбутні фахівці транспортних технологій до експерименту мали середній рівень сформованості лідерських компетентностей за когнітивним критерієм – 43,30 %; середній рівень сформованості лідерських компетентностей за операційно-діяльнісним критерієм – 45,2 %, а також середній рівень сформованості лідерських компетентностей за особистісним критерієм – 46 %. Виявлено, що більшість майбутніх фахівців транспортних технологій мали середній – 44,8 % та низький – 34,8 % рівні сформованості лідерських компетентностей. Було доведено, що важливою є цілеспрямована робота з підвищення рівня розвитку лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій. Учасники експериментальної групи після проведення педагогічного експерименту показали статистично значущий більш високий рівень сформованості лідерських компетентностей, аніж здобувачі освіти контрольної групи. В експериментальній групі кількість здобувачів освіти із високим рівнем сформованості лідерських компетентностей збільшилась на 9,3 %, з середнім рівнем зросла на 7,7 %, а з низьким рівнем зменшилась, відповідно, на 17 %. Таким чином, збільшення кількості студентів контрольної групи з високим і достатнім рівнем сформованості лідерських компетентностей відбувалося за рахунок ефективної організації освітнього процесу і зростання рівня сформованості лідерських компетентностей склало за обома критеріями всього по 1,65 %. Кількість студентів із низьким і критичним рівнем сформованості лідерських компетентностей в контрольній групі зменшилася від початкового вимірювання на 0,82 % та на 2,48 % відповідно.

У підсумку варто зазначити, що головна мета дисертаційного дослідження досягнута, всі поставлені на початковому етапі завдання – виконано. Загалом результати здійсненого дослідження свідчать про необхідність системного підходу до формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій. Запропоновані в дисертації рекомендації можуть слугувати основою для укладання навчально-методичного забезпечення навчальних дисциплін, розробки програм навчання та підвищення кваліфікації, спрямованих на ефективне формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів означеної проблематики формування лідерських компетентностей. Перспективи подальших наукових пошуків вбачаємо у: наукових розвідках проблеми формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій на першому/другому рівнях вищої освіти; розробці та впровадженні методик формування лідерських компетентностей у майбутніх викладачів. Важливим напрямом дослідження виокремлюємо вивчення, узагальнення та впровадження зарубіжного досвіду проблеми розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців транспортних технологій у країнах із розвинутою транспортною інфраструктурою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2015. – 315 с.

2. Бакатанова В. Б., Булінін В. О. Лідерські компетенції як частина компетентності педагога професійної освіти. Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2021. – № 73. – С. 84–95.

3. Балацька О. Б. Політичні еліти та лідерство : навч. посіб. для студентів ВНЗ [під ред. Л. І. Павлової] ; М-во освіти і науки України, Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Сєвєродонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2020. – 135 с.

4. Барковський В. В., Лопатін О. К. Барковська Н. В. Теорія ймовірностей та математична статистика. – 5-те вид. – Київ : Центр учбової літератури, 2010. – 424 с.

5. Безлуцька О. П. Психологічні чинники впливу на лідерські якості судноводія в умовах рейсу. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». – 2017. – № 1. – С. 67–70.

6. Бєх І. Д. Компетентнісний підхід у сучасній освіті. Педагогіка вищої школи : методологія, теорія, технологія. – 2009. – С. 21–24.

7. Біда О. А., Орос І. І., Чичук А. П. Зміст та сутність поняття «лідерство» : [Електронний документ] Наукові записки Центральноукраїнського державного педагогічного університету ім. В. Винниченка. Серія : Педагогічні науки, – 2021. – Вип. 197. – С. 17–20.
– Режим доступу :

<https://scholar.google.com.ua/scholar?q=%D0%91%D1%96%D0%B4%D0%B0+%D0%9E.+%D0%90.+%D0%97%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%82+%D1%82%D0%B0+%D1%81%D1%83%D1%82%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C+%D0%BF%D0%BE%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%82%D>

1%8F+%E2%80%9C%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE&hl=uk&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

8. Богдан Ж., Серета Н., Солодовник Т. Формування комунікативної компетентності студентів закладів вищої освіти : монографія. М-во освіти і науки України, Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». – Харків : Друкарня Мадрид, 2020. – 262 с.

9. Бойко О. В. Теорія і методика формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України : монографія. – Житомир : Видавець О. О.Євенок, 2020. – 667 с.

10. Бондаренко Т. С. Теорія та методика моніторингу сформованості професійної компетентності майбутніх інженерів-педагогів : монографія. Укр. інж.-пед. акад. – Харків : Друкарня Мадрид, 2020. – 405 с.

11. Братко М. Сторітеллінг як ефективна технологія викладання курсу “Лідерство в освіті” для магістрів : [Електронний документ] Неперервна професійна освіта : теорія і практика. – 2022. – Т. 70, вип.1. – С. 68–75. Режим доступу :

<https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=16098595&AN=157423061&h=u7wvCІHKI335Rb oeeCZiMPqIP2Vt9ZVli9Tfo82v5TCb3Ae97jAVqFLeLf9FHL5S03msYa2xW8 bPc2jj%2fpX0qQ%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d16098595%26AN%3d157423061>

12. Бугір М. К. Математика для економістів : посібник. – Київ: Академія, 2003. – 518, [1] с.

13. Бушко Г. О., Шаргун Т. О., Жукова А. Р. Інноваційні підходи до процесу моніторингу освіти в Україні та Болгарії : [Електронний документ] Інноваційна педагогіка. – 2022. – Вип. 50, т. 1. – С. 187–190. – Режим доступу: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/50/part_1/50-1_2022.pdf

14. Вакал Ю. С. Про вивчення і використання методів математичної статистичної для аналізу результатів педагогічних досліджень майбутніми науковцями. Вісник Черкаського університету. Серія : Педагогічні науки. – 2018. – № 13. – С. 62–73.

15. Вакал Ю. С., Семеніхіна О. В. Аналітична компетентність та особливості її формування у майбутніх магістрів освіти у процесі вивчення фахових дисциплін : монографія. – Суми : Цьома С. П., 2021. – 235 с.

16. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250 000 : [А-Я] / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ ; Ірпінь : Перун, 2007. – VIII, 1719 с.

17. Винославська О. В., Кононець М. О. Відмітні особливості етичного лідерства в діяльності організації. Вісник львівського університету. Серія : Філософсько-політологічні студії. 2021. – № 35. – С. 16–23.

18. Винославська О. В., Кононець М. О. Теоретичні аспекти деструктивного лідерства в організації : аналіз зарубіжних досліджень. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – 2020. – № I(55). – С. 10–15.

19. Вінтоняк В. Ф., Кузіна В. Д. Інтелектуальне лідерство в системі освіти : [Електронний документ] Вісник Національного університету оборони України. – 2020 – № 1. – С. 58–65. – Режим доступу : [http : //visnyk.nuou.org.ua/article/view/199309/199475](http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/199309/199475)

20. Вовк О. Б., Зарицька О. Л., Симак А. В. Лідерство : навч. посіб. Нац. ун-т «Львів. Політехніка». – Львів : Піча С. В. : Новий світ – 2000, 2021. – 194 с.

21. Войтко С. В., Грінько І. М. Експерти в командній роботі [Електронне видання] : підручник. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Політехніка, 2022. – 200 с. – Режим доступу : [//ela.kpi.ua/bitstream/123456789/56147/1/Eksperty_v_komandnii_roboti.pdf](http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/56147/1/Eksperty_v_komandnii_roboti.pdf)

22. Войтко С. В., Мельниченко А. А. Лідерство та антикризовий менеджмент : [Електронне видання] : підруч. для здобувачів ступеня магістра за спец. галузей знань «Соц. та повендінк. Науки» та «Упр. та адміністрування», «Публічне упр. та адміністрування». – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського Політехніка, 2021. – 194 с. – Режим доступу : <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/46821/1/Liderstvo.pdf>

23. Волківська Д. А. Сучасні підходи до визначення лідерства. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. – 2014. – № 115. – С. 45–47.

24. Волосюк Т. В. Проблема формування лідерської компетенції студентів вищої школи : [Електронний документ] Актуальні проблеми сучасної науки. – 2012. – № 1. – С. 1–5. – Режим доступу : <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/38027/1/Volosyuk.pdf>

25. Волосюк Т. В. Роль лідерської компетенції у формуванні професійного іміджу студентів в умовах ВНЗ. Вісник Глухівського національного педагогічного університету ім. Олександра Довженка. Серія : Педагогічні науки. – 2015. – № 27. – С. 126–131.

26. Гаркуша С. В. Методи математичної статистики в педагогічних дослідженнях : навч.-метод. посіб. для аспірантів, спец. 014 Середня освіта (фізична культура), 017 Фізична культура і спорт. – Чернігів, 2019. – 72 с.

27. Гармаш С. А., Гашутіна О. Е. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності. – 2019. – № 7. – С. 37–44.

28. Головань М. С. Компетенція та компетентність: порівняльний аналіз понять. Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології. – 2011. – № 8(18). – С. 224–233.

29. Головешко Б. Р. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищих навчальних закладах : автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.04. М-во освіти і

науки України, Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. – Вінниця, 2017. – 20 с.

30. Головешко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. Вестник НТУ «ХПІ» : сб. науч. работ НТУ«ХПІ» : Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. – 2012. – № 32. – С. 89–96.

31. Горохівська Т. М. Аналіз результатів експериментального дослідження розвитку професійно-педагогічної компетентності викладачів фахових дисциплін технічних ЗВО : [Електронний документ] Інноваційна педагогіка. – 2022. – № 46. – С. 92–97. – Режим доступу : <http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/46/19.pdf>

32. Гулай О. І. Компетентнісний підхід як основа нової парадигми освіти. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2009. – Вип. 2. – С. 41–52. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2009_2_7

33. Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера; пер. з англ. Валерія Глінки. – К. : Наш формат, 2019. – 287, [1] с.

34. Дашенкова Н. М., Коробкіна Т. В. Soft skills : соціально-психологічні аспекти професійної компетентності : навч. посіб. для студентів усіх спеціальностей та всіх форм навчання. М-во освіти і науки України, Харків. нац. ун-т радіелектроніки. – Харків : ХНУРЕ, 2021. – 96 с.

35. Демченко І. І., Рокосовик Н. В., Сулим В. Т. Психолого-педагогічна діагностика інклюзивної компетентності майбутніх фахівців педагогічного профілю : [Електронний документ] Наука і освіта = Science and Education. – 2017. – № 8. – С. 141–149. – Режим доступу : <http://dspace.pdpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6433/1/Demchenko.pdf>

36. Децюк Т. М. Формування професійних компетенцій здобувачів вищої освіти в позааудиторній роботі університету : теорія та практика. – Тернопіль : Терно-граф, 2020. – 226, [1] с.

37. Дидактичні засади диференціації навчання в основній школі. За наук. ред. В. І. Кизенка. НАПН України, Ін-т педагогіки. – Київ : Пед. думка, 2012. – 214, [1] с.

38. Дмитрук Л., Волошина О. Аспекти формування професійних компетенцій у студентів закладів вищої освіти нефілологічного профілю : [Електронний документ] Молодь і ринок. – 2023. – № 1. – С. 98–103. – Режим доступу : <http://mir.dspu.edu.ua/article/view/273167>

39. Дранко А. А. Теоретичний аналіз проблеми формування лідерських компетенцій курсантів-пілотів цивільної авіації. Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2012. – № 37. – С. 313–318.

40. Дяків О. П., Прохоровська С. А. Структура лідерських компетенцій менеджера. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2013. – № 6(62). – С. 48–55.

41. Дяків О. П., Прохоровська С. А. Методичні підходи щодо формування лідерських компетенцій менеджера : [Електронний документ] Актуальні проблеми сучасної науки. – 2012. – № 1. – С. 1–5. – Режим доступу : <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/14798/1/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F%20%D0%94%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%86%D1%8C%D0%BA%20%D0%94%D1%8F%D0%BA%D1%96%D0%B2%202012.pdf>

42. Дятленко Н. М. Лідерські якості студентів-психологів як складова їхньої професійної компетентності : [Електронний документ] Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів : монографія, під наук. ред. О. М. Лозової. – Вінниця : Віндрук, 2014. – С. 125–134. – Режим доступу : http://elibrary.kubg.edu.ua/4293/1/N_Diatlenko_KPP_IL.pdf

43. Євдокімова Н. О., Швалб Ю. М. Навчальний тренінг як технологія підготовки фахівця у вищому навчальному закладі. Науковий вісник

Миколаїв. держ. ун-ту ім. В. О. Сухомлинського : зб. наук. праць. – 2011. – Т. 2, вип. 7. – С. 121–128.

44. Єрмоленко А. Б. Сучасна модель розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в системі підвищення кваліфікації. Вісник Глухівського національного педагогічного університету ім. Олександра Довженка. Серія : Педагогічні науки. – 2021. – № 1. – С. 205–213.

45. Жукова А. Актуальні аспекти формування лідерських компетенцій у здобувачів освіти в умовах змішаного навчання. Модернізація змісту професійної освіти в умовах євроінтеграції України-2023 : зб. матеріалів III Всеукр. наук.-практ. конф. онлайн, 30 берез. 2023 р., Київ / упоряд. : Ю. М. Сафонов та ін. – Київ, 2023. – С. 152–159.

46. Жукова А. Аналіз лідерських компетенцій для майбутніх фахівців транспортних технологій. Пріоритетні напрями модернізації освіти : досвід, реалії, перспективи : зб. наук. праць Всеукр. наук.-практ. конф., 7–8 квіт. 2022 р., Дрогобич / за ред. М. Чепіль, А. Федорович. – Дрогобич : РВВ ДДПУ імені Івана Франка, 2022. – С. 63–66.

47. Жукова А. Заняття з іноземної мови у закладі вищої освіти як чинник формування лідерської компетенції у студентів. Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти на сучасному етапі. Міжпредметні зв'язки. – 2023. – Вип. 42. – С. 36–48.

48. Жукова А. Інформаційні технології навчання у процесі формування лідерських компетенцій. Застосування інформаційних технологій у підготовці та діяльності сил охорони правопорядку : [Електронне видання] : зб. тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф., 15 берез. 2023 р., Харків. – Харків, 2023. – С. 108–109. – Режим доступу : [http : //kinf.nangu.edu.ua/since_files/Doc/tezMNPК_2023.pdf#page=108](http://kinf.nangu.edu.ua/since_files/Doc/tezMNPК_2023.pdf#page=108).

49. Жукова А. Компетенції. Лідерська компетенція. Наукові інновації та передові технології. Серія : Державне управління; Серія : Право; Серія :

Економіка; Серія : Психологія; Серія : Педагогіка. – 2021. – № 1. – С. 172–180.

50. Жукова А. Концепція національно-патріотичного виховання та тематика виховних заходів в умовах воєнного стану у фаховому коледжі. Організація роботи класного керівника в умовах воєнного стану : [Електронне видання] : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 31 жовт. 2022 р., Запоріжжя. – Запоріжжя : НМЦ ПТО у Запорізькій області, 2022. – С. 92–95 .

51. Жукова А. Лідерська компетенція як одна із soft skills («м'які навички») студента-фахівця XXI століття : [Електронний документ] Гуманітарний корпус: зб. наук. статей з актуальних проблем філософії, культурології, психології, педагогіки та історії. –2022. – Вип. 43. – С. 126–132. – Режим доступу : https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/36890/gum_43.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=126

52. Жукова А. Освітні практики STEAM-освіти та проведення тренінгів для розвитку лідерської компетенції у студентів. STEAM-освіта : від теорії до практики : матеріали круглого столу, 24 берез. 2023 р., Київ. – Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2023. – С. 264–270.

53. Жукова А. Особливості організації та проведення педагогічного експерименту як основного інструменту дослідження лідерської компетенції у студентів. Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. – 2023. – Вип. 38. – С. 97–104.

54. Жукова А. Особливості підготовки дисертацій у воєнний час : [Електронний документ] Актуальні питання підготовки дисертацій в умовах військового стану : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 30 верес. 2023 р., Львів. – Торунь : Ліха-Прес, 2023. – С. 56–58. – Режим доступу : <http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/view/226/5537/12389-1>

55. Жукова А. Р. Види виховних занять для формування лідерської компетентності. Сучасні аспекти модернізації науки : стан, проблеми,

тенденції розвитку : [Електронне видання] : матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. дистанційно : у рамках Видавн. групи «Наук. перспективи», 7 верес. 2021 р., Київ–Бухарест (Румунія) / за ред. Є. О. Романенка, І. В. Жукової. – Київ; Бухарест : ГО «ВАДНД», 2021. – С. 105–110. – Режим доступу : [http : //perspectives.pp.ua/public/site/conferency/conf-13.pdf](http://perspectives.pp.ua/public/site/conferency/conf-13.pdf)

56. Жукова А. Р. Виховання лідерської компетентності у контексті національно-патріотичного виховання у студентів коледжу. Вісник післядипломної освіти. Серія : Педагогічні науки. – 2022. – Вип. 21. – С. 40–52.

57. Жукова А. Р. Виховання майбутніх лідерів та сталий розвиток // Філософсько-психологічні аспекти духовності сталого розвитку людства : [Електронне видання] : зб. тез VII Міжнар. наук.-практ. конф., 20 квіт. 2022 р., Львів / за ред. Л. В. Рижак; відп. за вип. Н. І. Жигайло, Ю. В. Максимець. – Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2022. – С. 75–76. – Режим доступу : [https : //lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/03/Zbirnyk_20.04.2022.pdf](https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/03/Zbirnyk_20.04.2022.pdf)

58. Жукова А. Р. Концепція формування лідерських якостей студентів. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. – 2023. – Вип. 1. – С.195–200.

59. Жукова А. Р. Теоретико-методологічні аспекти формування лідерської компетенції у студентів. Перспективи та інновації науки. Серія : Педагогіка; Серія : Психологія; Серія : Медицина. – 2021. – № 5. – С. 310–322.

60. Жукова А. Роль електронних засобів навчання у формуванні лідерських компетенцій. Теоретичні та практичні аспекти формування освітнього простору : світовий та вітчизняний вимір : [Електронне видання] : тези доповідей III Міжнар. наук. конф., 27 жовт. 2023 р., Львів. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2023. – С. 63–68. – Режим доступу : [https : //pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/11/ZBIRNYK-tez-2023.pdf](https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/11/ZBIRNYK-tez-2023.pdf)

61. Жукова А. Роль керівника групи у вихованні лідерського потенціалу сучасної молоді у коледжі. Розвиток професійної освіти регіону : інновації та перспективи : [Електронне видання] : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 21 квіт. 2022 р., Запоріжжя. – Запоріжжя : НМЦ ПТО у Запорізькій обл., 2022. – С. 106–109. – Режим доступу : [http : //zmk.zp.ua/pdf/tez2022.pdf](http://zmk.zp.ua/pdf/tez2022.pdf)

62. Жукова А. Роль національної ідеї у виховному процесі для формування лідерської компетентності у студентів фахового коледжу. Реалізація освітніх ініціатив в умовах воєнного часу : вітчизняний та зарубіжний досвід : [Електронне видання] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 жовт. 2022 р., Львів / за заг. ред. О. М. Ієвлева. – Львів, 2022. – С. 29–31. – Режим доступу : [https : //www.researchgate.net/profile/Fausto-Presutti/publication/366204793 METODOLOGIA_DOSLIDZENNA-DII/links/63977bea095a6a777424fb2f/METODOLOGIA-DOSLIDZENNA-DII.pdf#page=29](https://www.researchgate.net/profile/Fausto-Presutti/publication/366204793/METODOLOGIA_DOSLIDZENNA-DII/links/63977bea095a6a777424fb2f/METODOLOGIA-DOSLIDZENNA-DII.pdf#page=29)

63. Жукова А. Сучасні концепції та підходи до формування лідерських компетенцій у закладах фахової передвищої освіти. Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. – 2022. – Вип. 36. – С. 78–84.

64. Жукова А. Р. Теоретико-методологічні аспекти формування лідерської компетенції у студентів. «Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)»: журнал. 2021. – No 5(5). – 2021. – С. 902.

65. Жукова А. Тренінг як засіб формування лідерської компетенції у студентів коледжу кова. Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського. – 2022. – Вип. 1. – С. 17–24.

66. Жукова А. Формування лідерських якостей у виховному процесі в гуртожитку. Цілісний підхід у психології та соціальній роботі : теорія та практика : [Електронне видання] : зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. (з міжнар.

участю), 24 лют. 2023 р., [Кропивницький] / за заг. ред. Л. В. Клочек, Є. В. Гейко. – Кропивницький : ЦДУ, 2023. – С. 117–120. – Режим доступу : [https : //cusu.edu.ua/images/stories/news_2023/pedfak/02/27-02-18-16/Tezi_24.02.23_psihology.pdf](https://cusu.edu.ua/images/stories/news_2023/pedfak/02/27-02-18-16/Tezi_24.02.23_psihology.pdf)

67. Жукова А. Формування лідерської компетенції майбутніх фахівців. Сучасна освіта : стратегії та технології навчання : зб. наук. праць. Ун-т Григорія Сковороди в Переяславі; [редкол. : Шапран О. І., Шапран Ю. П., Онищенко Н. П. ; наук. ред. О. І. Шапран]. – Переяслав : Домбровська Я. М., 2022. – обкл. : Сучасна освіта : стратегії та технології навчання молоді та дорослих. – С. 105–109.

68. Заворотна О. І., Люріна Т. І. Формування лідерської компетенції майбутнього вчителя. Наукові праці Донец. нац. техн. ун-ту. Серія : Педагогіка, психологія і соціол. – 2010. – Вип. 8. – С. 75–79.

69. Зайцева І. В. Softskills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті. Softskills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті : тези доп., 21 лют. 2020 р., Київ. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. – С. 34–37.

70. Інновації у вищій освіті : проблеми, досвід, перспективи / авт. кол. : П. Ю. Саух та ін.; ред. П. Ю. Саух. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 443 с.

71. Інноваційні педагогічні технології : теорія та практика використання у вищій школі / авт. кол. : І. І. Доброскок, В. П. Коцур, С. О. Нікітчина та ін.; Переяслав-Хмельниц. держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди, Ін-т пед. Освіти і освіти дорослих АПН України. – Переяслав-Хмельницький : Вид-во С. В. Карпук, 2008. – 284 с.

72. Кайдалова Л. Г., Щокіна Н. Б., Альохіна Н. В. Формування лідерських якостей студентів на основі інноваційних методів навчання. *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe*. – 2016. – № 7. – С. 34–37.

73. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія. – Київ : Київський університет ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.

74. Калашнікова С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 : [Електронний документ] ДВНЗ «Ун-т менедж. Освіти» НАПН України. – Київ, 2011. – 462 с. – Режим доступу : <https://core.ac.uk/download/pdf/32308152.pdf>

75. Калінін В. О. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови засобами діалогу культур : автореф. дис... канд. пед. наук : 13.00.04. Житомир. держ. ун-т ім. І. Франка. – Житомир, 2005. – 20 с.

76. Калінько І. В., Колихан А. О., Мигаль В. С. Форми та методи позааудиторної роботи студентів у вищих навчальних закладах. Конкурентоспроможність вищої освіти України в умовах інформаційного суспільства : [Електронне видання] : матеріали І Міжнар. наук.-прак. конф., 9 лист. 2018 р., Чернігів. – Чернігів, 2018. – С. 436–438. – Режим доступу : <https://stu.cn.ua/wp-content/uploads/2021/04/konkup18-z.pdf>

77. Карманенко В. В. Сутність і структура лідерських якостей студентів закладів вищої освіти. Імідж сучасного педагога. – 2018. – № 4. – С. 50–52.

78. Карманенко В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів : [Електронний документ] Витоки педагогічної майстерності. – 2018. – Вип. 21. – С. 90–95. – Режим доступу: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/11633/1/Karmanenko.pdf>

79. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посіб. Дрогоб. держ. пед. ун-т ім. І. Франка. – Львів ; Дрогобич : Вид. від. Дрогоб. держ. пед. ун-ту ім. І. Франка, 2015. – 75 с.

80. Кін О. М. Роль студентського самоврядування у формуванні лідерських якостей особистості студента. Педагогіка та психологія. – 2011. – № 40(1). – С. 57–66.

81. Ковбасюк Ю. Розвиток лідерства на державній службі як умова належного врядування. Дайджест Національної академії державного управління при Президентові України. – 2014. – № 7(13). – С. 3–13.

82. Кожушко Л. Ф., Фроленкова Н. А. Лідерство як необхідна складова сучасного менеджменту: стратегія розвитку лідерського потенціалу : [Електронний документ] Вісник Нац. ун-ту водн. госп-ва та природокористування. Економічні науки. – 2021. – Вип. 4. – С. 36–48. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuyvgr_ekon_2021_4_6

83. Козолуп М. С. Технології підготовки майбутніх фахівців природничих спеціальностей до академічної комунікації в університетах США: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Львівський нац. ун-т ім. І. Франка ; наук. кер. В. Т. Сулим. – Львів, 2017. – 374 с.

84. Козяр М. М. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології та їх роль в освіті. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. : у двох частинах, Ч.1: Вип.45(49): за матеріалами II Міжнар. наук.-практ. конф. 25-26 трав. 2016 р. «Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників». АПН України, Нац. тех. ун-т «Харк. політехн. ін-т». - Харків : НТУ «ХПІ», 2016. – С. 327–334.

85. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи: (Бібліотека з освіт. політики) під заг. ред. О. В. Овчарук. – Київ : К.І.С., 2004. – 111 с. – (Освітня політика та освіта «рівний – рівному»). Проект – Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй в Україні).

86. Компетентнісний підхід у вищій школі : теорія та практика [авт. колектив О. М. Друганова та ін.]; за заг. ред. О. А. Жукової, А. І. Комишана

; М-во освіти і науки України, нац Харків. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Харків : Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна, 2021. – 262 с.

87. Кононець М. О. Психологія лідерства : навч. посіб. для студентів, аспірантів, викладачів закл. вищ. Освіти. За заг. ред. О. В. Винославської. – Київ : КВІЦ, 2020. – 251 с.

88. Кононова Т. О. Методика формування лідерських компетенцій у процесі професійного становлення іноземного студента у ВНЗ інженерно-педагогічного профілю : [Електронний документ] Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні та психологічні науки. – 2014. – № 4. – С. 166–175. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnarv_ppn_2014_4_17

89. Конопляник Л. М. Розвиток «softskills» у здобувачів освіти у контексті навчання фахової іноземної мови. Парадигма вищої освіти в умовах війни та глобальних викликів ХХІ століття : матеріали всеукр. наук.-пед. підвищення кваліфікації, 18 лип.–28 серп. 2022 р., Одеса. – Одеса : Гельветика, 2022. – С. 214–218.

90. Котенко Т. М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія : Економічні науки. – 2009. – Вип. 16 (2). – С. 143–147.

91. Кравець С. Компетентнісний підхід до стандартизації професійної підготовки молодших спеціалістів у коледжах і технікумах. Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету ім. Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка. – 2017. – № 2. – С. 129–137.

92. Красільнікова О. Компетентнісний підхід як основа філософії освіти. Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2018. – № 1. – С. 147–156.

93. Крат Р. В. Особливості розробки цільового та змістового компонентів у побудові спецкурсів. Розвиток наукової творчості майбутніх вчителів природничих дисциплін. XIV Каришинські читання : зб. наук. пр.

Міжнар. наук.-практ. конф., 24–25 трав. 2007 р., Полтава / Ін-т інноваційних технологій та змісту освіти, Ін-т пед. АПН України, Полтав. держ. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2007. – С. 73–75.

94. Креативне лідерство. Creative Leadership : навч. посібник [авт. кол. : С. Ю. Пащенко та ін.]; за ред. М. В. Ситницького ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – Київ : Нац. центр розвитку креативн. підприємництва КНУ ім. Тараса Шевченка ; Видавництво Ліра-К. – 2020. – 100 с.

95. Кривов'язюк І. В. Складники формування лідерських компетенцій сучасного керівника підприємства. Проблеми системного підходу в економіці. – 2018. – № 6 (68). – С. 90–95.

96. Курбатов С. Інституційне лідерство університетів в контексті міжнародних рейтингів : [Електронний документ]. Вчені записки Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського. Серія : Філософія. – 2020. – Т. 31(70), № 1. – С. 25–29. – Режим доступу : https://lib.iitta.gov.ua/712654/1/paper_leader_rank.pdf

97. Куриця А. І. Психолого-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів. Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – 2014. – Вип. 2. – С. 353–363.

98. Кучай В. Т., Кучай О. В., Сулим В. Т. Сутність тьюторської системи навчання в університетах Великої Британії : [Електронний документ] / Наукові записки Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Педагогічні науки. – 2020. – Вип. 188. – С. 20–24. – Режим доступу : <https://pednauk.cuspu.edu.ua/index.php/pednauk/article/view/474>

99. Лаврук О. С. Управління формуванням професійної компетенції персоналом підприємств. Економічні науки : зб. наук. праць Подільського держ. аграр.-техн. ун-ту. – 2016. – Вип. 24, ч. 3. – С. 116–121.

100. Лебідь І. Г. Підготовка бакалаврів з транспортних технологій в Україні : особливості та тенденції розвитку. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія : Педагогіка та психологія. – 2020. – Вип. 1(11). – С. 84–87.

101. Лебідь Н. Розвиток лідерських компетенцій викладачів у системі підвищення кваліфікації (на досвіді Київського університету імені Бориса Грінченка) : [Електронний документ]. Університети і лідерство. – 2016. – № 3. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/univlead_2016_3_5

102. Литвин А. Підготовка лідерів у освітньому середовищі ВНЗ. Молодь і ринок. – 2017.– № 6(149). – С. 10–15.

103. Лідерство в освіті Великої Британії: порівняльно-педагогічний дискурс : колект. монографія [Гаврилюк Маріанна [та ін.] ; за ред. Н. Муқан ; Нац. ун-т «Львів. Політехніка». – Львів : Панорама, 2019. – 175 с.

104. Ліштаба Л. В. Особливості формування ключових лідерських компетенцій менеджерів у сфері охорони здоров'я. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. – 2016. – № 20(1). – С. 119–121.

105. Логвіненко Н. Факультативи як форма організації диференціації та індивідуалізації навчання старшокласників. Українська література в загальноосвітній школі. – 2011. – № 9. – С. 43–48.

106. Малихіна В. М. Математичні та статистичні методи аналізу результату педагогічного дослідження. Вісник Луганського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія : Педагогічні науки. – 2012. – № 22. – С. 42–49.

107. Маркіна І. А., Вороніна В. Л., Дмитренко І. А. Лідерство як феномен сучасного менеджменту : [Електронний документ] Економічний простір : зб. наук. праць. – 2020. – № 159. – С. 88–91. – Режим доступу : <http://srd.pgasa.dp.ua:8080/bitstream/123456789/6722/1/Markina.pdf>

108. Мартинова Р. Ю. Боднар С. В. Рівні компетенцій і компетентностей володіння іноземною мовою : [Електронний документ] Вісник Київського національного лінгвістичного університету. Серія : Педагогіка та психологія. – 2022. – Т. 36. – С. 18–26. – Режим доступу : <http://visnyk-pedagogy.knlu.edu.ua/article/view/262035>

109. Методика навчання і наукових досліджень у вищій школі : навч. посіб. для студ., магістрів, асп. і викл. вищ. навч. закл. [авт. кол. : С. У. Гончаренко, П. М. Олійник, В. К. Федорченко та ін.]; за ред. С. У. Гончаренка, П. М. Олійника. – Київ : Вища шк., 2003. – 322, [1] с.

110. Микитенко Н., Сулим В. Концепція поетапного розвитку іншомовної комунікативної компетентності майбутніх фахівців нефілологічного профілю у вищих навчальних закладах : [Електронний документ] Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка. – 2016. – № 4. – С. 17–25. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2016_4_5

111. Микитенко Н. О., Ісаєва Г. Т. Виклики онлайн навчання : погляд студентів / Педагогічний альманах : зб. наук. праць. – 2020. – № 46. – С. 111–117.

112. Микитенко Н. О. Дидактичні особливості функціонування університетського навчального дискурсу. Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету ім. Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка. – 2006. – № 9. – С. 20–24.

113. Микитенко Н. О. Методичні засади використання експерименту у формуванні іншомовної професійної компетентності майбутнього фахівця природничого профілю. Педагогічні науки : зб. наук. праць. – 2009. – № 54. – С. 337–343.

114. Микитенко Н. О. Теорія і технології формування іншомовної професійної компетентності у майбутніх фахівців природничих

спеціальностей : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04, 13.00.02. Терноп. нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. – Тернопіль, 2011. – 43 с.

115. Міляєва В. Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів : [Електронний документ]. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2014. – Вип. 1. – С. 20–33. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10

116. Мішкурова І., Жукова А. Особливості формування лідерської компетенції у курсантів військових закладів освіти та здобувачів освіти цивільних закладів освіти на заняттях з іноземної мови. Сучасні філологічні і методичні студії : проблематика і перспективи : [Електронне видання] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. для науковців, викладачів, учителів, здобувачів вищої освіти, 20 квіт. 2023 р., Харків / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; [редкол. : Ю. Д. Бойчук (голов. ред) та ін.]. – Харків, 2023. – С. 127–129. – Режим доступу : <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/12a9ca15-557a-43e9-83db-1cc6b2a4944f/content>

117. Моральнісний сенс філософії лідерства: навч.-метод. посіб. з дисципліни «Педагогіка лідерства» спец. 011 «Освітні, пед. науки» та дисципліни «Психологія управлінської діяльності лідерів» спец. 281 «Публ. упр. та адміністрування» для магістрантів ден. і заоч. форм навчання. [авт. кол. О. С. Пономарьов, О. Г. Романовський, Н. В. Середа, М. К. Чеботарьов]; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». – Харків : НТУ «ХПІ» : Панов А. М. [вид.], 2020. – 119 с.

118. Мороз В. П. Організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. Вісник ЛНУ ім. Тараса Шевченка. – 2017. – № 8 (313). – С. 1–10.

119. Мулявка К. Ю., Сергєєнкова О. П. Лідерські компетенції як навички фахівця XXI століття. Наукові здобутки студентів Інституту людини. – 2017. – № 1(7). – С. 1–9.

120. Мухіна К. А., Денисенко Я. А., Штученко І. Є. Психологічні засади формування лідерських якостей студентів. Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді : теорія і практика : матеріали наук.-практ. конф., 17 жовт. 2019 р., Харків. – Харків: НТУ «ХП», 2019. – С. 21–22.

121. Нагорна Н. В. Формування у студентів понять компетентності й компетенції. Виховання і культура. – 2007. – № 1–2(11–12). – С. 266–268.

122. Неділько В. Я. Факультатив, розвиток наукових здібностей та профорієнтація учнів. Українська мова і література в школі. –1971.– № 12. – С. 1–10.

123. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононец Н. В. Дидактика лідерства. Сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти : монографія. ВНЗ Укооспілки «Полтав. ун-т економіки і торгівлі». – Полтава : ПУЕТ, 2021. – 590, [1] с.

124. Нестуля С. І. Дидактичні засади формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету : дис. докт. пед. наук. М-во освіти і науки України, Полтав. нац. пед. ун-т ім. В. Г. Короленка. – Полтава, 2019. – 700 с.

125. Нестуля С. І. Організаційно-педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. Науковий вісник Південноукраїнського національного пед. університету ім. К. Д. Ушинського. – 2020. – № 3 (132). – С. 7–16.

126. Нестуля С. І., Нестуля О. О., Карманенко В. В. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посіб. – К. : Знання, 2013. – 287 с.

127. Нестуля С. І. Провайдинг тренінгових технологій як дидактична умова формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. – 2018 –№ 60, Т. 2. – С. 129–133.

128. Нестуля С. І. Структурні компоненти лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту. Теорія і практика управління соціальними системами : філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2018. – № 4. – С. 62–71.

129. Освітнє лідерство: від теорії до практики : монографія : [Електронне видання] за наук. ред. В. Р. Міляєвої; Київ. ун-т ім. Б. Грінченка. – Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. – 296 с. – Режим доступу : https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36659/2/Osvitnie_liderstvo_21_NDLKL.pdf

130. Офіцер як лідер: становлення компетентності командира десантно-штурмових військ : навч.-метод. посіб. [авт. кол. Карпенко В. С. та ін.] ; Військ. акад. (Одеса). – Київ : Талком, 2023. – 317 с.

131. Павлюк О. Д. Тренінг як метод розвитку лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів. ScienceReview. – 2019. – № 5(22). – С. 26–32.

132. Педагогічна компетентність викладача. Впровадження інноваційних методів навчання у практичну діяльність викладача закладу вищої освіти : [Електронний документ] : навч. посіб. для д-рів філософії спец. 186 «Вид-во та поліграфія» та 061 «Журналістика» / уклад.: А. П. Киричок, Т. Ю. Киричок. – К.: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. –57 с. – Режим доступу :

https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/45090/1/Pedahohichna_komp_vyklad.pdf

133. Петрук В., Семеніхіна О., Сабодош Ю. Нові підходи до статистичного аналізу результатів педагогічного експерименту : [Електронний документ] Фізико-математична освіта. – 2022. – № 33(1). – С. 36–42. – Режим доступу :

<https://fmo-journal.org/index.php/fmo/article/download/153/97>

134. Піонтковський-Вихватень Б. Поглиблення професійних знань майбутніх учителів через вивчення спецкурсів. Педагогічні інновації : ідеї, реалії, перспективи : зб. наук. пр. – 2015. – № 1 (14). – С. 23–26.

135. Пометун О. І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи : Бібліотека з освітньої політики / ред. О. В. Овчарук. – Київ : К.І.С., 2004. – С. 15–24.

136. Практикум із групової психокорекції [авт. кол. О. О. Прокоф'єва, О. В. Ковальова, Г. Б. Варіна, О. В. Кочкурова]; М-во освіти і науки України, Мелітоп. держ. пед. ун-т ім. Б. Хмельницького, Лаб. психології здоров'я. – 3-тє вид., допов. і перероб. – Мелітополь : Люкс, 2020. – 465 с.

137. Пришляк О. Ю. Формування міжкультурної компетентності майбутніх фахівців соціономічних професій : теоретичний контекст : монографія; за наук. ред. В. П. Кравця. – Тернопіль : Осадца Ю. В., 2021. – 556 с.

138. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 275 «Транспортні технології (за видами транспорту)» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти : Наказ М-ва освіти і науки України від 29.10.2018 р. за № 1171 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-standartu-vishoyi-osviti-za-specialnistyu-275-transportni-tehnologiyi-za-vidami-transportu-dlya-pershogo-bakalavrskogo-rivnya-vishoyi-osviti>

139. Про затвердження стандарту фахової передвищої освіти зі спеціальності 275 «Транспортні технології (за видами)» освітньо-професійного ступеня «фаховий молодший бакалавр» : Наказ М-ва освіти і науки України від 27.02.2023 р. за № 213 : [Електронний ресурс] . – Режим доступу : <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-standartu-fahovoyi-peredvishoyi-osviti-zi-specialnosti-275-transportni-tehnologiyi-za-vidami-osvitno-profesijnogostupenya-fahovij-molodshij-bakalavr>

140. Прокопчук Д., Негров О., Белов О. Формування лідерства серед підлітків: християн. підліткове служіння в Україні [перспективи, дослідж., рек. : пер. з рос.]; Hodos inst. – Київ : Книгоноша, 2020. – 242, [2] с.

141. Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців : метод. посіб. [авт. кол. Кокун О. М. та ін.] ; Голов. упр. морал.-психол. забезп. Збройн. сил України, Н.-д. центр гуманітар. проблем Збройн. сил України. – Київ : 7БЦ, 2023. – 170 с.

142. Психологічні засади лідерства в системі стратегічних комунікацій : навч. посіб. / [Н. Г. Іванова та ін.] ; Нац. акад. Служби безпеки України. – Київ : НА СБУ, 2022. – 119 с.

143. Пукало М. І., Козловський Ю. М. Вимоги ринку праці щодо підготовки майбутніх фахівців автотранспортного профілю. Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів : теорія і практика : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., 10 квіт. 2018 р., Харків. – Харків : Харк. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди, 2018. – С. 244–246.

144. Рейнвотер Г. Д. Як пасти котів: посібник для програмістів, які мають керувати іншими програмістами; пер. з англ. Г. Спиридонова. – Харків : Ранок; Фабула, 2020. – 320 с.

145. Розмирська Ю. А. Вплив особистісних характеристик керівника та стилю його управлінської діяльності на соціально-психологічний клімат

колективу : монографія. Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, Ф-т психології.
– Луцьк : Вежа-Друк, 2022. – 111 с.

146. Роль позааудиторної роботи у підвищенні якості підготовки майбутніх фахівців іноземної мови : [Електронний документ] [авт. кол. Т. Кучай, В. Сулим, Н. Рожак, Н. Рокосовик, Т. Зорочкіна]. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2022. – №1 (115). – С. 269–276. – Режим доступу :

https://repository.sspu.edu.ua/bitstream/123456789/12488/1/%d0%9a%d1%83%d1%87%d0%b0%d0%b9_%d0%a0%d0%be%d0%bb%d1%8c%20%d0%bf%d0%be%d0%b7%d0%b0%d0%b0%d1%83%d0%b4%d0%b8%d1%82%d0%be%d1%80%d0%bd%d0%be%d1%97.pdf

147. Ротаньова Н., Дяченко О. Організація педагогічного експерименту: етапи проведення та математичні методи аналізу результатів : [Електронний документ] Фізико-математична освіта. – 2020. – № 3(25), Ч.1. –С.80–86.–Режим доступу:https://fmo-journal.fizmatsspu.sumy.ua/journals/2020-v3-25-1/2020_3-25-Rotanova-Diachenko_FMO.pdf

148. Рубенштейн Д. Бути лідером : мудрість від тих, хто змінив правила гри. Пер. з англ. Юлія Кузьменко. – Київ : Лабораторія, 2021. – 445 с.

149. Рудич Л. В. Лідерські компетенції сучасного фахівця в контексті соціального прогресу [Електронний документ]. Якість вищої освіти: компетентнісний підхід у підготовці сучасного фахівця : матеріали XLIII Міжнар. наук.-метод. конф., 14–15 лист. 2018 р., Полтава. – Полтава : ПУЕТ, 2019. – С. 257–259. – Режим доступу : http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/10682/1/Liderski_kompetencii_Rudych.pdf

150. Сабат Н. О., Сулим В. Т. Формування лінгвокраїнознавчої компетентності майбутніх перекладачів з урахуванням полінаціонального характеру поширення англійської мови : [Електронний документ]

Педагогічний альманах. – 2019. – Вип. 41. – С. 226–231. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedalm_2019_41_36

151. Савицька Т. В., Іотова І. Н., Маджар Н. М. Особливості формування особистості лідера в студентському колективі Сучасна медична освіта: методологія, теорія, практика : матеріали Всеукр. навч.-наук. конф. з міжнар. участю, 19 берез. 2020 р., Полтава. – Полтава, 2020. – С. 177–180.

152. Савченко С. Науково-теоретичні засади соціалізації студентської молоді в позанавчальній діяльності в умовах регіонального освітнього простору : дис. д-ра пед. наук : 13.00.05; Луган. нац. пед. ун-т ім. Т. Шевченка. – Луганськ, 2004. – 455 с.

153. Сергєєва Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. А. Лідерство : навч. посібник ; за наук. ред. Л. М. Сергєєвої. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. – 296 с.

154. Сидоренко В. К., Дмитренко П. В. Основи наукових досліджень : навч. посіб. для вищ. пед. закл. Освіти. – Київ : РННЦ «ДІНІТ», 2000. – 259, [1] с.

155. Словник іншомовних слів. / Нац. ун-т ім. Т.Г.Шевченка, Укр. мов.-інформ. фонд НАН України ; уклад. С. М. Морозов, Л. М. Шкарапута ; ред.: Є. І. Мазніченко та ін. – Київ : Наук. думка, 2000. – 662, [1] с. – (Словники України).

156. Сулим В. Т., Жукова А. Р. Методичні підходи щодо формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій. Наукові інновації та передові технології. Серія : Управління та адміністрування; Серія : Право; Серія : Економіка; Серія : Психологія; Серія : Педагогіка. – 2023. – №14. – С. 1078–1088.

157. Теорія лідерства : конспект лекцій [уклад. Нестеренко С. С.] ; ЗВО «Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна», Ін-т економіки та менеджменту, каф. упр. та адміністрування. – Київ : Ун-т «Україна», 2022. – 163 с.

158. Товканець О. Лідерство у професійній діяльності педагога [Електронний документ] Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. – 2021. – Вип. 35. – С.193–200. – Режим доступу : https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/39215/1/VLNU_Ped_2021_35_23.pdf

159. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навч. посіб. [авт. кол. Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін.]; за ред. Г. О. Ковальчук ; Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана. – Київ: КНЕУ, 2006. – 318 с.

160. Федорук Є. І. Лідерська компетентність як рушійна сила та фундаментальна основа успіху в логістиці. Актуальні проблеми державного управління. – 2014. – № 2. – С.197–204.

161. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. – Київ : Центр учбової літератури, 2014. – 249 с.

162. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. – 2-ге вид., доповн. – Київ : Академвидав, 2014. – 454 с. – (Альма-матер).

163. Хмизова О. В. Формування лідерської позиції у майбутніх учителів початкових класів як складової їх професійної компетенції. Педагогічні науки: зб. наук. праць. – 2007. – Вип. 44. – С. 316–320.

164. Хоменко М., Чемирис І. Виховання лідерських здібностей в умовах до професійної підготовки. Освіта регіону. – 2011. – № 3. – С. 345.

165. Хомишин І. Ю. Сучасні інформаційні технології в освіті. ІТ право: проблеми і перспективи розвитку в Україні : [Електронне видання] : зб. матеріалів наук.-практ. конф., 18 лист. 2016 р., Львів. – Львів: НУ «Львів. політехніка», 2016. – С. 151–153. – Режим доступу : <https://www.studocu.com/uk/document/l%D1%8Cvivs%D1%8Ckiy-natsional%D1%8Cniy-universitet-imeni-ivana-franka/criminal-law/s-202/68781687>

166. Хорошилов О. Ю. Політичні еліти та політичне лідерство : навч.-метод. посіб.; Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т міжнар. відносин, політології та соціології. – Одеса : ОНУ, 2022. – 94 с.

167. Цикл тренінгів «Школа лідерства» для здобувачів освіти фахової передвищої освіти як спосіб формування лідерської компетенції [авт. кол. Жукова А., Загалюк Н., Яворська Ю., Гриновець О.] Інновації в освіті : проблеми, тенденції та перспективи розвитку : [Електронне видання] : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 21 квіт. 2023 р., Запоріжжя. – Запоріжжя – Чернівці : НМЦ ПТО у Запорізькій області : Видавн. дім «Букрек», 2023. – С. 183–191. – Режим доступу : <http://nmc-ptu.zp.ua/wp-content/uploads/2023/06/Zbirnyk-materialiv-stysnuto.pdf>

168. Шаргун Т. О., Жукова А. Р., Горошко-Яровик Л. І. Особливості комунікативної методики у викладанні іноземної мови як один з ефективних способів розвитку лідерських компетенцій у здобувачів освіти. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. – 2023. – Вип. 1. – С. 237–241.

169. Шаргун Т., Жукова А. Основні принципи комунікативної методики викладання іноземної мови для формування лідерських компетенцій здобувачів вищої освіти. Scientific research in the modern world : [Електронне видання] : The 9th International scientific and practical conference, 28–30 June, 2023, Toronto. – Toronto (Canada) : Perfect Publishing, 2023. – Р. 292–297. – Режим доступу : <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/06/SCIENTIFIC-RESEARCH-IN-THE-MODERN-WORLD-28-30.06.23.pdf>

170. Шліхтенко Ю. Педагогічні аспекти формування лідерської компетентності майбутніх вчителів іноземних мов : [Електронний документ] Молодий вчений. – 2022. – № 4.1(104.1). – С. 72–75. – Режим доступу : <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2022-104.1-18>

171. Штельмах О. В. Метод проектів у навчанні іноземній мові студентів нефілологічних спеціальностей під час позааудиторної роботи : [Електронний документ] Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні

технології. – 2013. – № 6. – С. 289–298. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk_2013_6_37

172. Щерба О. В., Жукова А. Р. Сучасні підходи та методики до формування лідерських компетентностей на заняттях з іноземної мови із здобувачами освіти першого рівня вищої освіти у військових закладах освіти. Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: серія «Філологія». Острог : Вид-во НаУОА, 2023. Вип. 19(87). С. 107–110.

Режим доступу : DOI: 10.25264/2519-2558-2023-19(87)-107-110

173. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому процесі загальноосвітньої школи. Наука і освіта. – 2004. – № 7. – С. 28–33.

174. Ягоднікова В. Формування лідерів. Виховна робота в школі. – 2009. – №10. – С. 236.

175. Якобчук В. П., Войтенко А. Б., Мороз Д. П. Ефективне лідерство як кадровий ресурс публічного управління : [Електронний документ] Інвестиції : практика та досвід. – 2021. – № 2. – С. 82–87. – Режим доступу : http://www.investplan.com.ua/pdf/2_2021/15.pdf

176. Abbas A. Integrating the English language teaching and learning process with softskills. International Conference on Education and Language (ICEL). – Indonesia : Bandar Lampung University, 2013. – P. 356–371.

177. Allen N., Grigsby B., Peters M. L. Does leadership matter? Examining there lation ship among trans formation all leadership, school climate, and student achievement. International Journal of Educational Leadership Preparation. – 2015. – Vol. 10, № 2. – P. 1–22.

178. Authority in the past and present : sources and social functions / ed. by Kazimierz Ilski and Krzysztof Marchlewicz; Instytut Historii (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza ; Poznań). – Poznań : Instytut Historii UAM, 2013. – 202 stron.

179. Baberowski J. Przestrzenie przemocy; tłumaczenie Kamil Markiewicz. – Warszawa : Instytut Pileckiego, 2022. – 310, [1] strona. – (Series «Ścieżki Myślenia»).

180. Batista-Foguet J. M., Esteve M., Arjen van Witteloostuijn. Measuring leadership an assessment of the Multifactor Leadership Questionnaire : [Електронний документ] Plos one.– 2021. – Vol. 16, № 7. – 22 p. Режим доступу : <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0254329>

181. Batryn N. V., Verhun L. Use of onlinerole-play/case-study method in students' leadership skills development : [Електронний документ] Педагогічні науки : зб. наук. праць Херсон. держ. ун-ту. – 2021. – Vol. 96. – P. 98–105. – Режим доступу :

<http://www.ps.journal.kspu.edu/index.php/ps/article/view/4469/3943>

182. Benmira S., Agboola M. Evolution of leadership theory: [Електронний документ] BMJ Leader. – 2021. – № 5. – P. 3–5. – Режим доступу : <https://bmjleader.bmj.com/content/leader/5/1/3.full.pdf>

183. Voichuk Y. D., Ionova O. M., Luparenko S. Ye. Inclusive Competence of Future Teachers: Theoretical and Methodical Aspects: training manual / – Kharkiv: H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, 2019. – 53 p.

184. Bybyk D. Social leadership : criteria, indicators and levels of formation in future social workers : [Електронний документ]; The Modern Higher Education Review. – 2020. – № 5. – P. 72–80. – Режим доступу : <https://edreview.kubg.edu.ua/index.php/edreview/article/view/90>

185. Cacciatore S. Creativity and Leadership : How the Arts Can Improve Business Strategies : [Електронний документ] Socio-Cultural Management Journal. – 2023. – Vol. 6, №1. – P. 55–84. – Режим доступу : <http://socio-cultural.knukim.edu.ua/article/view/278653>

186. Channing J. How Can Leadership Be Taught? Implications for Leadership Educators : [Електронний документ] International Journal of

Educational Leadership Preparation. – 2020. – Vol. 15, №1. – P. 134–148. –
Режим доступа : <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1254573.pdf>

187. Ciulla J. B. Ethics and effectiveness : The nature of good leadership :
[Электронный документ] The Search for Ethics in Leadership, Business, and
Beyond. – Oaks, CA: Sage Publishing, 2018. – P. 3–32. – Режим доступа :
https://www.researchgate.net/publication/341156211_Ethics_and_Effectiveness_The_Nature_of_Good_Leadership

188. Czarnecki L. Lider Alfa / Leszek Czarnecki. – Wrocław :
Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, 2018. – 246, [1] strona. – пол.

189. Dirani K. M., Abadi M., Alizadeh A. et al. Leadership competencies
and the essential role of human resource development in times of crisis : a
response to Covid-19 pandemic : [Электронный документ] Human Resource
Development International. – 2020. – № 23(9). – P. 380–394. – Режим доступа
:
https://www.researchgate.net/publication/342876269_Leadership_competencies_and_the_essential_role_of_human_resource_development_in_times_of_crisis_a_response_to_Covid-19_pandemic

190. Fatimah H., Syahrani S. Leadership Strategies In Overcoming
Educational Problems : [Электронный документ] Indonesian Journal of
Education (INJOE). – 2022. – № 2(3). – P. 282–290. – Режим доступа : <http://www.injoe.org/index.php/INJOE/article/download/34/41>

191. Fullan M. The nature of leadership is changing : [Электронный
документ] European Journal of Education. – 2020. – Vol. 55, № 2. – P. 139–142.
– Режим доступа : <https://atrico.org/wp-content/uploads/2019/11/The-nature-of-leadership-is-changing.pdf>

192. Goleman D., Boyatzis R., McKee A. Primal leadership : Unleashing
the power of emotional intelligence. – Boston, Massachusetts : Harvard Business
Review Press, 2013. – 329 p.

193. Gurr D., Drysdale L. Leadership for challenging times: [Електронний документ] International Studies in Educational Administration : Journal of the Commonwealth Council for Educational Administration & Management. – 2020. – Vol. 48, № 1. – P. 24–30. – Режим доступу : [https : //edu.thecommonwealth.org/wp-content/uploads/2020/11/ISEA-2020-481.pdf#page=30](https://edu.thecommonwealth.org/wp-content/uploads/2020/11/ISEA-2020-481.pdf#page=30)

194. Hiebert M., Klatt B. encyclopedia of leadership : A Practical Guide to Classic and Contemporary Leadership Theories and Techniques : [Електронне видання]. – New York : McGraw-Hill, 2021. – 510 p. – Режим доступу <https://dspace.lms.pmo.gov.bd/bitstream/123456789/99/1/The%20Encyclopedia%20of%20Leadership%20A%20Practical%20Guide%20to%20Popular%20Leadership%20Theories%20and%20Techniques%20by%20Murray%20Hiebert%20%20Bruce%20Klatt%20%28z-lib.org%29.pdf>

195. Isah Faruq Ismail. Leadership: the simple steps on how to lead people : from personal to general leadership. – Kyiv : Logos, 2020. – 150 p.

196. Joullié J. E., Gould A. M., Spillane R., Luc S. The language of power and authority in leadership : [Електронний документ] The Leadership Quarterly. – 2021. – Vol. 32, № 4. – P. 1–12. – Режим доступу : [https : //www.sciencedirect.com/science/article/am/pii/S1048984320301181](https://www.sciencedirect.com/science/article/am/pii/S1048984320301181)

197. Kyva V.Y. Information and communication competence of teachers in the military education system: theory and practice of development in distance learning form : monograph. – Vinnytsia : Europ. sci. platform, 2022. – 218 p.

198. Lakomski G., Evers C. W. The importance of context for leadership in education : [Електронний документ] Educational Management Administration & Leadership. – 2022. – Vol. 50, № 2. – P. 269–284. – Режим доступу: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/17411432211051850>

199. Linville M., Kliuchnikov A. A Model for Understanding and Changing the Practice of Leadership in Ukraine : [Електронний ресурс]. Business Ethics and Leadership. – 2021. – Vol. 5; Issue 4. – P. 17–31. – Режим доступу :

https://armgpublishing.com/wp-content/uploads/2022/01/BEL_4_2021_Linville.pdf

200. Lucas S. E. *The Art of Public Speaking*. – 13th edition. – McGraw-Hill, 2019. – 448 p.

201. MacGregor M. G. *Building Everyday Leadership in All Kids : An Elementary Curriculum to Promote Attitudes and Actions for Respect and Success*. – Minneapolis : Free Spirit Publishing, 2013. – 228 p.

202. Majewski T., Kurek D., Szulc B. M. *Przywództwo : konteksty : reminiscencje : odniesienia*; Akademia Sztuki Wojennej. – Warszawa : Wydawnictwo Akademii Sztuki Wojennej, 2020. – 198 stron.

203. Marques J. *Lider(ka) z krwi i kości : świadome przywództwo* ; przekł. Piotr Bucki ; przekł. popr. i uzup. redakcja GWP. – Sopot : Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2013. – 181 stron.

204. Mathews J. A. *Greening of Development Strategies*: [Електронний документ] *Seoul Journal of Economics*. – 2013. – Vol. 26, № 2. – P. 147–172.

205. Maxwell, John C. *Bądź liderem*; przekład Anita Doroba. – Warszawa : MT Biznes, 2017. – 221, [1] strona.

206. Maxwell, John C. *Sięgaj po złoto : 26-tygodniowy program rozwoju zdolności przywódczych* ; przekład Anna Owsiak. – Warszawa : MT Biznes, 2017. – 216 stron.

207. Morpurgo M. T. *Beyond Competency : the Role of Professional Accounting in Education in the Development of Meta-competencies* : dissertation for the degree of doctor of Business Administration. – Athabasca University, 2015. – 346 p.

208. Mrozowicz K. *Strach i przywództwo : człowiek : kultura : adiutuizm* ; Akademia Wojsk Lądowych imienia generała Tadeusza Kościuszki. – Wrocław : Wydawnictwo Akademii Wojsk Lądowych, 2020. – 188 stron.

209. Mugira A. *Leadership Perspective Employee Satisfaction Analysis*: [Електронний документ] ; *AKADEMIK : Jurnal Mahasiswa Humanis*. – 2022.

– Vol. 2, № 3. – P. 127–135. – Режим доступа : [https : //ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/download/477/384](https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/download/477/384)

210. Ospina S. M., Foldy E. G., Fairhurst G. T., Jackson B. Collective dimensions of leadership : Connecting theory and method : [Електронний документ] ; Human Relations. – 2020. – Vol. 73, № 4. – P. 441–463. – Режим доступа : [https : //journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726719899714](https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726719899714)

211. Pegani A. Poradnik lidera : 333 pytania do lidera / Angelica Pegani. – Gdynia : Angelica Pegani, 2017. – 326 stron.

212. Pegani A. Style liderów : analiza na podstawie przykładów z polityki, kultury oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych. – Gdynia : Rozpisani.pl., 2016. – 251 stron.

213. Pomіędzy szacunkiem a odpowiedzialnością : rola autorytetu w rozwoju osobowym człowieka / redakcja naukowa Adam Chrapusta, Ireneusz Skoczeń, ks. Stanisław Wronka. – Kraków : Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie. Wydawnictwo Naukowe, 2021. – 272, [2] strony.

214. Porfirio J. A., Carrilho T., Felício J. A., Jardim J. Leadership characteristics and digital transformation : [Електронний документ] ; Journal of Business Research. – 2021. – Vol. 124. – P. 610–619. – Режим доступа : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296320307360>

215. Radionova L., Kozyrieva N. About the essence of leadership = [Про сутність лідерства : Електронний документ] ; Креативний простір. – 2022. – № 10. – С. 43–44. – Текст англ. – Режим доступа : <https://www.newroute.org.ua/wp-content/uploads/2022/09/%D0%9A%D0%9F-10.pdf>

216. Salii B. Leadership framework in education al system of Ukraine = [Лідерська рамка в освітній системі України : Електронний документ]; Вчені записки університету «КРОК». Серія : Економіка. – 2022. – Вип. 2. – С. 152–156. – Текст англ. – Режим доступа : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vzuk_2022_2_18

217. Sivaruban S. A Critical Perspective of Leadership Theories : [Електронний документ] ; Business Ethics and Leadership. – 2021. – № 5(1). – P. 57–65. – Режим доступу : [https://doi.org/10.21272/bel.5\(1\).57-65.2021](https://doi.org/10.21272/bel.5(1).57-65.2021)

218. Solinger O. N., Jansen P. G., Cornelissen J. P. The emergence of moral leadership : [Електронний документ] ; Academy of Management Review. – 2020. – Vol. 45, № 3. – P. 504–527. – Режим доступу : https://research.vu.nl/files/106346421/Final_published_version_AMR.pdf

219. Sulym V. Building ESP competence on the basis of modern technologies of distance learning. Philological Education of the Future: Prospective and Priority Directions of Scientific Research. – 2017. – P. 120–121.

220. Sulym V. Multifaceted dimensions of integration in teaching English for Natural Sciences. // Advanced Education. – 2018. – Vol. 10. – P. 32–39.

221. Sushkevych O. V. Dynamics of communicative leadership styles : experience of the Ukrainian organization [= Динаміка комунікативних стилів лідерства : досвід української організації : Електронний документ] ; Науковий вісник ДДПУ імені І. Франка. Серія: Філологічні науки (мовознавство). – 2021. – № 15. – С. 188–192. – Текст англ. – Режим доступу: http://ddpu-filolvisnyk.com.ua/uploads/arkhiv-nomerov/2021/NV_2021_15/35.pdf

222. Sustainable development goals as a means of civil initiatives : case study handbook / comp. by V. Melnik, Y. Petrushenko . – Sumy : Univ. book, 2020. – 226 p.

223. Torre T., T. Torre, Sarti D. The “Way” Toward E-leadership: Some Evidence From the Field : [Електронний документ] / // Frontiers in Psychology. – 2020. – Vol. 11. – Article 554253. – P. 1–14. – Режим доступу : <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.554253/full>

224. Willink J. Extreme ownership. How U.S. Navy SEALs lead and win / Jocko Willink and Leif Babin. –New York : St. Martin's Press, 2017. – 392, [1] p.

225. Wódz, szef czy kumpel? : poradnik dla liderów związków zawodowych : praca zbiorowa trenerów Ośrodka Rozwoju Personalnego Efros / pod redakcją M. D. Goc. – Kraków : ORP Efros, 2023. – 381, [2] strony.

226. Zhukova A. R. Leadership in the student collective : [Electronic document] ; University Library at a New Stage of Social Communications Development : Conference Proceedings : UniLibNSD-2021 Changing Roles : From Information Providers to Educators : [Scopus]. – 2021. – No.VI.– P. 139–144. – Текст: англ. мовою – Режим доступу : [http : //unilibnsd.diit.edu.ua/article/view/248504/247402](http://unilibnsd.diit.edu.ua/article/view/248504/247402)

ДОДАТКИ

Додаток А Освітньо-професійна програма «Організація перевезень і управління на залізничному транспорті»

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ
імені академіка В. ЛАЗАРЯНА
ЛЬВІВСЬКИЙ КОЛЕДЖ ТРАНСПОРТНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ

ЗАТВЕРДЖЕНО
Педагогічною радою
Протокол № 01 від 31 серпня 2020 р.
Голова педагогічної ради


Сергій ГРЕБЦОВ



ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
«ОРГАНІЗАЦІЯ ПЕРЕВЕЗЕНЬ І УПРАВЛІННЯ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ
ТРАНСПОРТІ»

фахового молодшого бакалавра
за спеціалізацією 275.02 Транспортні технології
на залізничному транспорті
спеціальності 275 Транспортні технології
галузі знань 27 Транспорт

1. Профіль освітньо-професійної програми Спеціальність 275

«Транспортні технології (за видами)»

спеціалізація 275.02 «Транспортні технології (на залізничному транспорті)»

1.1 - Загальна інформація	
Повна назва закладу вищої освіти	Львівський коледж транспортної інфраструктури Дніпровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В.Лазаряна
Ступінь вищої освіти та назва освітньої кваліфікації	Фаховий молодший бакалавр Фаховий молодший бакалавр з транспортних технологій (на залізничному транспорті)
Офіційна назва освітньої програми	Організація перевезень і управління на залізничному транспорті
Тип диплому та обсяг освітньої програми	Диплом фахового молодшого бакалавра, одиничний, кредитів ЄКТС - 180
Наявність акредитації	Акредитовано спеціальність 275.02 Транспортні технології на залізничному транспорті Міністерство освіти і науки України ДОУ «Навчально-методичний центр з питань якості освіти» Термін дії сертифікату до 1 липня 2026 р.
Рівень	НРК України - 5 рівень / початковий рівень
Передумови	Наявність повної загальної середньої освіти. (Термін навчання 2 роки 10 міс.) Наявність базової загальної середньої освіти (з одночасним отриманням повної загальної середньої освіти) (Термін навчання 3 роки 10 міс.). Наявність освітньо-кваліфікаційного рівня кваліфікованого робітника (Термін навчання 1 роки 10 міс.). Вимоги до вступу визначаються правилами прийому на ОП фахового молодшого бакалавра.
Мова(и) викладання	Українська
Термін дії освітньої програми	1 липня 2026 р.
Інтернет-адреса постійного розміщення опису освітньої програми	https://www.lkti.lviv.ua/
1.2 - Мета освітньої програми	
Формування загальних і професійних компетентностей, необхідних для обслуговування сучасних програмних систем і комплексів, що забезпечують ефективне керування технологічними процесами підприємств і організацій залізничного транспорту з метою розвитку їх конкурентоздатності.	
1.3 - Характеристика освітньої програми	

Предметна область (галузь знань, спеціальність, спеціалізація (за наявності))	27 Транспорт 275 Транспортні технології 275.02 Транспортні технології на залізничному транспорті
Орієнтація освітньої програми	Освітньо-професійна Базується на сучасних досягненнях вітчизняної та світової

	транспортної науки та передовому практичному досвіді у галузі організації перевезень та управління на залізничному транспорті.
Основний фокус освітньої програми та спеціалізації	Спеціальна освіта в галузі транспортних технологій на залізничному транспорті. <i>Ключові слова:</i> транспорт, залізничний транспорт, транспортні технології, транспортна інфраструктура, вантажні та пасажирські перевезення, організація перевізного процесу, управління перевезеннями.
Особливості програми	Технологічна практика на підприємствах залізничного транспорту – 18 кредитів ЄКТС Протягом навчання застосовуються інноваційні технології з використанням сучасних інформаційних технологій.
1.4. Придатність випускників до працевлаштування та подальшого навчання	

Придатність до працевлаштування	<p>Фаховий молодший бакалавр може виконувати професійну діяльність з управління транспортними процесами на початкових рівнях: організація перевезення вантажів та пасажирів на залізничному транспорті, управління транспортними підрозділами та займати первинні посади (за ДК 003:2010):</p> <p>3119-Технік з обліку 3119-Черговий по залізничній станції 3119-Черговий по станції метрополітену 3415-Агент комерційний 3422-Агент з митного оформлення вантажів та товарів 3422-Агент з передачі вантажу на прикордонній станції (пункті) 4133-Агент з розшуку вантажів та багажу 4133-Оператор станційного технологічного центру оброблення поїзної інформації та перевізних документів 4133-Черговий по парку залізничної станції 4133-Черговий по вокзалу 4133-Черговий по сортувальній гірці 4133-Черговий по роз'їзду 4133-Черговий станційного поста централізації 4133-Оператор при черговому по станції 4133-Оператор при маневровому диспетчері залізничної станції 4133-Оператор при черговому по відділенню залізниці 4211-Касир квитковий 4211-Касир товарний(вантажний)</p> <p>А також займати робочі місця в інших організаціях на посадах у сфері виробництва, обслуговування та утримання засобів транспорту. Може отримати доступ до професій, статус яких визначається нормативними документами підприємства.</p>
Подальше навчання	Можливість продовження навчання за першим бакалаврським рівнем вищої освіти/7-му кваліфікаційному рівні НРК.
1.5.Викладання та оцінювання	
Викладання та навчання	Лекції (мультимедійні лекції), практичні заняття, лабораторні заняття, виробнича практика, дистанційне навчання, самостійне навчання, індивідуальні заняття (консультації з виконання курсових та дипломних проектів (робіт))
Оцінювання	Усні та письмові екзамени, диференційовані заліки, захист звітів з практики, захист курсових та дипломних проектів (робіт).
	Оцінювання навчальних досягнень студентів здійснюється за 4-бальною шкалою (відмінно, добре, задовільно, незадовільно).
1.6. Програмні компетентності	
Інтегральна компетентність	Здатність вирішувати типові спеціалізовані задачі в галузі транспортних технологій або у процесі навчання, що вимагає застосування положень і методів відповідних наук та може характеризуватися певною невизначеністю умов, нести відповідальність за результати своєї діяльності та здійснювати контроль інших осіб у визначених ситуаціях.

Загальні компетентності (ЗК)	<p>ЗК-1 Знання та розуміння предметної області і професійної діяльності. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми, приймати обґрунтовані через пошук, обробку та аналіз інформації з різних джерел;</p> <p>ЗК-2 Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово;</p> <p>ЗК-3 Здатність спілкуватися іноземною мовою на достатньому для професійної діяльності рівні;</p> <p>ЗК-4 Навики використання інформаційних і комунікаційних технологій;</p> <p>ЗК-5 Здатність виконувати дослідження під керівництвом; ЗК-6 Здатність вчитися, оволодівати сучасними знаннями та адаптуватися до умов нових ситуацій;</p> <p>ЗК-7 Здатність генерувати нові ідеї (креативність);</p> <p>ЗК-8 Здатність до участі в розробці та управлінні проектами;</p> <p>ЗК-9 Навики здійснення безпечної діяльності;</p> <p>ЗК-10 Навики щодо забезпечення збереження навколишнього середовища;</p> <p>ЗК-11 Здатність працювати автономно та в команді.</p>
Фахові компетентності спеціальності (ФК)	<p>ФК-1 Здатність аналізувати параметри і показники функціонування транспортних процесів і систем з урахуванням впливу зовнішнього середовища;</p> <p>ФК-2 Здатність організації та управління навантажувально-розвантажувальними роботами та складськими операціями на транспорті;</p> <p>ФК-3 Здатність організувати та управляти перевезенням вантажів на залізничному транспорті;</p> <p>ФК-4 Здатність організувати та управляти перевезенням пасажирів та багажу на залізничному транспорті; ФК-5 Здатність до оперативного управління рухом транспортних потоків на залізничному транспорті;</p> <p>ФК-6 Здатність організувати взаємодію видів транспорту; ФК-7 Навики проектування транспортних систем і їх окремих елементів на залізничному транспорті;</p> <p>ФК-8 Здатність оцінювати експлуатаційні, техніко-економічні, технологічні, правові, соціальні, та екологічні складові організації перевезень на залізничному транспорті; ФК-9 Здатність оцінювати та забезпечувати безпеку транспортної діяльності;</p> <p>ФК-10 Здатність використовувати сучасні інформаційні технології, автоматизовані системи керування для організації перевізного процесу на залізничному транспорті;</p> <p>ФК-11 Навики організації транспортно-експедиторського</p>
	<p>обслуговування вантажів</p> <p>ФК-12 Навики дослідження і врахування фактору людини в транспортних технологіях.</p>
1.7. Програмні результати навчання (ПРН)	

	<p>ПРН-1 Працювати за професійною діяльністю</p> <p>ПРН-2 Вміти давати відповіді, пояснювати, розуміти пояснення, дискутувати, звітувати державною мовою;</p> <p>ПРН-3 Вміти давати відповіді, пояснювати, розуміти пояснення, дискутувати, звітувати іноземною мовою на достатньому для професійної діяльності рівні;</p> <p>ПРН-4 Застосовувати, використовувати сучасні інформаційні і комунікаційні технології;</p> <p>ПРН-5 Досліджувати, експериментувати, аналізувати та оцінювати процеси та параметри транспортних систем; ПРН-6 Вміти вчитися, оволодівати сучасними знаннями та адаптуватися до умов нових ситуацій;</p> <p>ПРН-7 Формулювати, модифікувати, розробляти нові ідеї;</p> <p>ПРН-8 Розробляти, проектувати, управляти проектами; ПРН-9 Розробляти, планувати, впроваджувати методи організації безпечної діяльності;</p> <p>ПРН-10 Розробляти та використовувати транспортні технології з врахуванням вимог до збереження навколишнього середовища;</p> <p>ПРН-11 Організовувати, планувати діяльність, знаходити рішення та робити висновки в команді та автономно;</p> <p>ПРН-12 Класифікувати та ідентифікувати транспортні процеси і системи. Оцінювати параметри транспортних систем. Виконувати системний аналіз та прогнозування роботи транспортних систем;</p> <p>ПРН-13 Знаходити рішення щодо раціональних методів організації навантажувально-розвантажувальних робіт. Вміти планувати графіки проведення навантажувально-розвантажувальних робіт. Вибирати механізми та засоби проведення навантажувально-розвантажувальних робіт;</p> <p>ПРН-14 Організовувати та управляти залізничними перевезенням вантажів в різних сполученнях. Вибирати вид, марку, тип транспортних засобів та маршрутів руху. Контролювати хід виконання перевезення;</p> <p>ПРН-15 Організовувати та управляти залізничними перевезенням пасажирів та багажу в різних сполученнях. Вибирати вид, марку, тип транспортних засобів та маршрутів руху. Організовувати обслуговування пасажирів на вокзалах та пасажирських терміналах;</p> <p>ПРН-16 Оцінювати параметри транспортних потоків. Проектувати схеми і мережі транспортних систем. Розробляти технології оперативного управління транспортними потоками на залізничному транспорті;</p> <p>ПРН-17 Вибирати ефективні технології взаємодії видів транспорту. Аналізувати можливості застосування різноманітних варіантів взаємодії видів транспорту;</p> <p>ПРН-18 Оцінювати елементи конструкції транспортних засобів. Установлювати зв'язок між елементами конструкції</p>
--	---

	<p>транспортних засобів (залізничний транспорт);</p> <p>ПРН-19 Розпізнавати якісні і кількісні показники експлуатації транспортних засобів.</p> <p>ПРН-20 Впроваджувати методи організації безпечної транспортної діяльності;</p> <p>ПРН-21 Вибирати інформаційні системи для організації залізничних перевезень. Експлуатувати автоматизовані системи керування та навігаційні системи у перевізному процесі на залізничному транспорті;</p> <p>ПРН-22 Використовувати методи організації транспортноекспедиторського обслуговування різних видів сполучення. ПРН-23 Досліджувати і враховувати фактор людини в транспортних технологіях</p>
1.8. Ресурсне забезпечення реалізації програми	
Кадрове забезпечення	Педагогічний персонал відповідає вимогам чинного законодавства України. Склад викладачів за фахом, досвідом роботи і кваліфікацією забезпечує виконання навчальних планів і програм, вимоги освітньо-кваліфікаційних характеристик фахівців, якісне проведення усіх видів занять, забезпечуючи належний рівень підготовки молодших спеціалістів. Серед них 3% – кандидатів наук, 12% – викладачів-методистів, 70% – з вищою категорією. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» забезпечується підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників не рідше, ніж один раз на п'ять років.
Матеріально-технічне забезпечення	Матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу (навчальні приміщення, спеціалізовані кабінети, навчальні лабораторії, комп'ютерні класи, мультимедійне обладнання) відповідає вимогам до проведення лекційних і практичних занять. Відповідає ліцензійним умовам згідно постанови КМУ від 30.12.2015 №1187.
Інформаційне та навчально-методичне забезпечення	Офіційний веб-сайт коледжу містить інформацію про освітні програми, навчальну, наукову та виховну діяльність, структурні підрозділи, правила прийому, контакти. Бібліотека має достатню кількість підручників та посібників, фахових періодичних видань відповідного профілю, авторських розробок викладачів коледжу, доступ до мережі Інтернет.
1.9. Академічна мобільність	
Національна кредитна мобільність	Продовження навчання для отримання вищої освіти за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра.

Перелік компонент освітньо-професійної програми та її логічна послідовність

2.1 Перелік компонент освітньо-професійної програми

Код навчальної дисципліни	Компоненти освітньої програми (навчальні дисципліни, курсові проекти (роботи), практики, кваліфікаційна робота)	Кількість кредитів	Форма підсумкового контролю
---------------------------	---	--------------------	-----------------------------

1	2	3	4
1. Цикл загальної підготовки			
1.1 Обов'язкові компоненти циклу загальної підготовки (ОКЗ)			
ОКЗ-1	Основи філософських знань	2	Залік
ОКЗ-2	Культурологія, соціологія	3,5	Залік
ОКЗ-3	Фізичне виховання	8	Залік
ОКЗ-4	Українська мова за професійним спрямуванням	3	Екзамен
ОКЗ-5	Іноземна мова за професійним спрямуванням	6	Залік
ОКЗ-6	Основи правознавства	1,5	Залік
ОКЗ-7	Історія України	4	Екзамен
ОКЗ-8	Економічна теорія	2	Залік
ОКЗ-9	Основи вищої математики	4,5	Залік
ОКЗ-10	Обчислювальна техніка і програмування	3	Залік
ОКЗ-11	Фізика	3	Залік
ОКЗ-12	Хімія	3	Залік
ОКЗ-13	Екологія	1,5	Залік
ОКЗ-14	Електротехніка і основи електроніки	4	Залік
ОКЗ-15	Інженерна графіка	3	Залік
ОКЗ-16	Безпека життєдіяльності	1,5	Залік
Екзамени		1,5	
Всього		55	
1.2 Вибіркові компоненти циклу загальної підготовки (ВБ)			
ВБ-1	Практична робота на ПК	3	Залік
Разом		58	
2. Цикл професійної підготовки			
2.1 Обов'язкові компоненти циклу професійної підготовки (ОКП)			
ОКП-1	Основи охорони праці	3,5	Екзамен
ОКП-2	Залізничні станції та вузли	9	Екзамен
ОКП-3	Системи регулювання рухом на залізничному транспорті	7	Залік
ОКП-4	Організація руху поїздів	12	Екзамен
ОКП-5	Організація вантажної і комерційної роботи	10	Екзамен
ОКП-6	Технічна експлуатація залізниць і безпека руху	10	Екзамен
ОКП-7	Автоматизовані системи управління на залізничному транспорті	4,5	Залік
ОКП-8	Організація пасажирських перевезень	3,5	Залік

ОКП-9	Технологія галузі і технічні засоби залізничного транспорту	2	Залік
ОКП-10	Економіка, організація і планування виробництва	5	Залік
ОКП-11	Основи управлінської діяльності	2	Залік
ОКП-12	Лабораторний практикум з керування рухом	4,5	Залік
ОКП-13	Дипломне проектування	12	
	Екзамени	4,5	
	Всього	89,5	
2.2 Вибіркові компоненти циклу професійної підготовки (ВБ)			
ВБ-2	Механізація та автоматизація навантажувально-розвантажувальних робіт	4	Залік
	Разом	93,5	
3. Обов'язкові компоненти циклу практичної підготовки (ОКП)			
ОКП-14	Навчальна практика для отримання робітничої професії	3	Залік
ОКП-15	Навчальна практика на виробництві	3	Залік
ОКП-16	Технологічна практика	18	Залік
ОКП-17	Переддипломна практика	3	Залік
ОКП-18	Загальнозалізнична практика	1,5	Залік
	Всього	28,5	
Курсові проекти (роботи)			
ОКП-2	Залізничні станції та вузли (КП)	-	
ОКП-4	Організація руху поїздів (КП-1)	-	
ОКП-4	Організація руху поїздів (КП-2)	-	
ОКП-10	Економіка, організація і планування виробництва (КР)	-	
	Загальний обсяг обов'язкових компонент:	173	
	Загальний обсяг вибірових компонент:	7	
	Загальний обсяг освітньо-професійної програми	180	

Розподіл змісту освітньо-професійної програми за групами компонентів та циклами підготовки

Цикл підготовки	Обсяг навчального навантаження здобувача вищої освіти (кредитів / %)		
	обов'язкові компоненти	вибірові компоненти	всього за весь термін навчання

Цикл загальної підготовки	55/30	3/2	58/32
Цикл професійної підготовки	89,5/50	4/2	93,5/52
Цикл практичної підготовки	28,5/16	0/0	28,5/16
Всього за весь термін навчання	173/96	7/4	180/100

2.2 Структурно-логічна схема освітньо-професійної програми **Структурно-логічна схема освітньо-професійної програми**

Код навчальної дисципліни	Компоненти освітньої програми (навчальні дисципліни, курсові проекти (роботи), практики, кваліфікаційна робота)	Код навчальної дисципліни, яка забезпечується зазначеною в стовпчику 1
1	2	3
1. Обов'язкові компоненти циклу загальної підготовки (ОКЗ)		
ОКЗ-1	Основи філософських знань	-
ОКЗ-2	Культурологія, соціологія	ОКЗ-7, ОКЗ-8
ОКЗ-3	Фізичне виховання	-
ОКЗ-4	Українська мова за професійним спрямуванням	ОКП-1, ОКП-11,

		ОКП-10
ОКЗ-5	Іноземна мова за професійним спрямуванням	ОКЗ-16, ОКП-11
ОКЗ-6	Основи правознавства	ОКП-1, ОКП-6
ОКЗ-7	Історія України	-
ОКЗ-8	Економічна теорія	ОКП-10
ОКЗ-9	Основи вищої математики	ОКЗ-10, ОКЗ-11, ОКЗ-14, ОКП-2, ОКП-4, ОКП-7, ОКП-10
ОКЗ-10	Обчислювальна техніка і програмування	ОКП-7, ВБ-1
ОКЗ-11	Фізика	ОКП-3, ОКЗ-14
ОКЗ-12	Хімія	ОКЗ-13
ОКЗ-13	Екологія	ОКЗ-16, ОКП-1, ОКП-4, ОКП-13
ОКЗ-14	Електротехніка і основи електроніки	ОКЗ-11, ОКП-3

ОКЗ-15	Інженерна графіка	ОКП-2, ОКП-4, ОКП-13, ОКП-17, ВБ-2
ОКЗ-16	Безпека життєдіяльності	ОКЗ-13, ОКП-1, ОКП-6, ОКП-9, ОКП-15, ОКП-16, ОКП-18
2. Обов'язкові компоненти циклу професійної підготовки (ОКП)		
ОКП-1	Основи охорони праці	ОКП-4, ОКП-5, ОКП-6, ОКП-13, ОКП-16, ОКП-17
ОКП-2	Залізничні станції та вузли	ОКП-4, ОКП-6, ОКП-13
ОКП-3	Системи регулювання рухом на залізничному транспорті	ОКП-4, ОКП-6, ОКП-7
ОКП-4	Організація руху поїздів	ОКП-6, ОКП-13, ОКП-14, ОКП-15, ОКП-16, ОКП-17
ОКП-5	Організація вантажної і комерційної роботи	ОКП-4, ОКП-6, ОКП-13, ОКП-16, ОКП-17
ОКП-6	Технічна експлуатація залізниць і безпека руху	ОКП-4, ОКП-5, ОКП-12, ОКП-13, ОКП-16, ОКП-17
ОКП-7	Автоматизовані системи управління на залізничному транспорті	ОКП-4, ОКП-5, ОКП-13, ОКП-16, ОКП-17
ОКП-8	Організація пасажирських перевезень	ОКП-1, ОКП-4, ОКП-6
ОКП-9	Технологія галузі і технічні засоби залізничного транспорту	ОКП-1 – ОКП-6, ОКП-8, ОКП-18, ВБ-2
ОКП-10	Економіка, організація і планування виробництва	ОКП-11, ОКП-13, ОКП-17
ОКП-11	Основи управлінської діяльності	ОКП-10
ОКП-12	Лабораторний практикум з керування рухом	-
ОКП-13	Дипломне проектування	-
2. Обов'язкові компоненти циклу практичної підготовки (ОКП)		
ОКП-14	Навчальна практика для отримання робітничої професії	ОКП-16
ОКП-15	Навчальна практика на виробництві	ОКП-16
ОКП-16	Технологічна практика	ОКП-13, ОКП-17
ОКП-17	Переддипломна практика	ОКП-13

ОКЗ 14	+			+															
ОКЗ 15	+						+									+			
ОКЗ 16	+							+											
ОКП 1	+							+									+		
ОКП 2	+							+								+			
ОКП 3	+				+					+									
ОКП 4	+				+		+								+				+
ОКП 5	+				+						+	+						+	+
ОКП 6	+							+									+		+
ОКП 7	+			+	+					+							+		
ОКП 8	+					+							+						
ОКП 9	+				+										+				+
ОКП 10	+				+		+									+			+
ОКП 11	+	+																	
ОКП 12	+							+									+		+
ОКП 13	+				+		+	+											
ОКП 14	+									+									
ОКП 15	+									+									
ОКП 16	+									+									
ОКП 17	+									+									
ОКП 18	+									+									
ВБ 1	+				+		+												
ВБ 2	+					+						+	+						

**5. Матриця забезпечення програмних результатів навчання (ПРН)
відповідними компонентами освітньо-професійної програми**

Додаток Б Опитувальники для визначення рівня сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій

Анкетування №1 «Основи лідерства»

1. Еволюція теорій лідерства. (розгорнуте питання)

Постановка запитання про еволюцію теорій лідерства, що передбачає розгорнуту відповідь в анкеті «Основи лідерства» має кілька важливих цілей: оцінювання знань та освіченості здобувачів освіти, розуміння критичного мислення, підтримка розвитку лідерських навичок, формування освітнього досвіду. Таким чином, включення запитання про еволюцію теорій лідерства в анкету з основ лідерства допомагає оцінити загальне розуміння теорій лідерства учасників та підтримує їхній розвиток у сфері лідерства.

2. Правила лідерства. (розгорнуте питання)

Запитання про правила лідерства в анкеті «Основи лідерства» поставлено з кількох важливих причин: оцінка розуміння ключових принципів лідерства; формування розуміння відповідальності; підтримка формування ефективних лідерських навичок; підготовка до майбутніх сценаріїв, визначення ступеня особистої готовності учасників до лідерства. Отже, запитання про правила лідерства в анкеті про «Основи лідерства» сприяє не лише оцінюванню знань, а й формуванню лідерських якостей та орієнтирів для успішної взаємодії з командою чи групою.

3. Що таке лідерство?

- a) Процес впливу на інших
- b) Точна наука про управління
- c) Здатність команди працювати без лідера.

Ставлячи запитання про те, що таке лідерство в анкеті «Основи лідерства», можна оцінити розуміння основних концепцій лідерства, виявити рівень обізнаності про роль лідерства в груповій динаміці, перевірити наявність помилок або непорозумінь, підтримати навчання. Загалом, запитання про те, що таке лідерство, в анкеті про «Основи лідерства» має на меті оцінити й уточнити розуміння учасника важливих аспектів лідерства, а також забезпечити можливість для навчання та корекції непорозумінь.

4. Який із перелічених типів лідерства характеризується акцентом на індивідуальних потребах та почуттях співробітників?

- a) Авторитарне лідерство
- b) Трансформаційне лідерство
- c) Трансакційне лідерство.

Ставлячи запитання про те, який із перелічених типів лідерства характеризується акцентом на індивідуальних потребах та почуттях співробітників можна оцінити розуміння типів лідерства, виявити розуміння ключових аспектів трансформаційного лідерства, перевірити наявність практичного досвіду або знань. Іншими словами, запитання про типи лідерства в анкеті допомагає оцінити знання і розуміння учасника важливих аспектів лідерства, а також забезпечує можливість для подальшого навчання та обговорення.

5. Яка з нижчеперерахованих якостей найбільш важлива для успішного лідерства?

- a) Жорсткість та суворість
- b) Емпатія та здатність слухати
- c) Конфліктність та агресія.

Ставлячи запитання про те, яка з перелічених якостей найважливіша для успішного лідерства в анкеті «Основи лідерства» можна оцінити головні пріоритети цінностей учасників, виявити розуміння ключових лідерських якостей, сприяти обговоренню ролі лідерів, оцінити усвідомленість емоційного інтелекту. Отже, це запитання може допомогти оцінити особисті уявлення учасника про важливість різних аспектів лідерських навичок і стати основою для обговорення важливих аспектів ефективного лідерства.

6. Які з наведених навичок найчастіше асоціюються з лідерством?

- a) Вміння залишатися незалежним
- b) Вміння керувати часом
- c) Вміння надихати та мотивувати.

Запитання про те, які з наведених навичок найчастіше асоціюються з лідерством в анкеті «Основи лідерства» допомагає здійснити оцінку уявлень здобувачів освіти про ключові навички лідера, підтримати навчання та усвідомленість учасників, виявити їх пріоритети, формувати розуміння лідерських ролей. Таким чином, це запитання допомагає оцінити уявлення учасника про ключові аспекти лідерських навичок і стати відправною точкою для навчання та обговорення цих аспектів.

7. Які з цих ознак характеризують трансформаційне лідерство?

- a) Орієнтованість на завдання та цілі
- b) Здатність надихати та мотивувати
- c) Застосування покарань порушення.

Ставлячи запитання про те, які з перелічених ознак характеризують трансформаційне лідерство, можна оцінити знання про трансформаційне лідерство, навчити виокремлювати ключові відмінності від інших стилів лідерства, оцінити пріоритети учасників анкетування. Це запитання про ознаки трансформаційного лідерства допомагає оцінити знання й розуміння учасника ключових аспектів цього стилю керівництва, а також стає відправною точкою для навчання та обговорення.

8. Що означає термін "ситуаційне лідерство"?

- a) Лідер адаптує свій стиль управління залежно від поточної ситуації та потреб команди.
- b) Лідер діє однаково у будь-яких ситуаціях.
- c) Лідер завжди дотримується суворих правил.

Ставлячи запитання про те, що означає термін «ситуаційне лідерство» в анкеті «Основи лідерства», можна оцінити знання здобувачів освіти про ситуаційне лідерство, підтримувати формування розуміння концепції тощо. Це питання слугує не лише для оцінки знань здобувачів освіти, але й підтримує навчання, формування розуміння концепції та готовність застосовувати її на практиці.

9. Який із перелічених видів влади характеризується визнанням авторитету лідера та готовністю підлеглих виконувати його вказівки?

- a) Влада нагляду
- b) Влада референта
- c) Влада експерта.

Запитання про те, який із перелічених видів влади характеризується визнанням авторитету лідера і готовністю підлеглих виконувати його вказівки в анкеті «Основи лідерства» має декілька цілей: оцінити знання про типи влади, перевірити розуміння особливостей влади референта, підтримувати навчання та розуміння концепцій лідерства, оцінити усвідомленість важливості лідерського авторитету здобувачами освіти. Таким чином, це запитання допомагає оцінити знання та розуміння учасника важливих аспектів лідерства, а також слугує відправною точкою для навчання та обговорення концепцій лідерства.

10. Що включає концепція "лідер як коуч"?

- a) Лідер допомагає співробітникам розвивати свої навички та потенціал, а не дає їм вказівки.
- b) Лідер контролює кожен крок працівників.
- c) Лідер взагалі не бере участі у роботі команди.

Запитання про те, що включає концепція «лідер як коуч» в анкеті «Основи лідерства» має декілька цілей: оцінити знання про лідерство як коучинг, підтримувати формування розуміння коучингу тощо. Таким чином, запитання про концепцію «лідер як коуч» в анкеті допомагає оцінити знання і розуміння учасника важливих аспектів лідерства, а також стає відправною точкою для навчання та обговорення концепції лідерства як коучингу.

Додаток В Опитувальники для визначення рівня сформованості лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій

Анкетування №2 «Лідерство та лідерські якості»

Шановні студенти!

Вам запропоновано взяти участь у анонімному дослідженні рівня сформованості лідерських компетентностей у здобувачів освіти спеціальності транспортних технологій. Ваші щирі відповіді дуже цінні для об'єктивності трактування результатів здійсненого опитування.

Дякуємо за участь в опитуванні!

1. Чи завжди ви намагаєтеся розуміти (оцінювати) людей? Так Ні

Запитання про те, чи завжди людина намагається розуміти або оцінювати інших людей в анкеті «Лідерство та лідерські якості» може мати декілька цілей: оцінка навичок міжособистісної взаємодії, виявлення рівня емпатії, оцінювання готовності до розуміння різноманітності, оцінювання лідерських навичок, оцінювання відкритості до навчання та розвитку. Таким чином, це питання може допомогти оцінити поточні навички в царині міжособистісних стосунків і слугувати відправною точкою для розвитку особистих і лідерських якостей.

2. Чи називають вас людиною, що підкоряє й свої, і чужі інтереси тільки інтересам справи? Так Ні

Це питання слугує для оцінки кількох важливих аспектів: оцінка самосвідомості лідера, оцінка фокусу на ділові інтереси, оцінка ставлення до командної динаміки, підтримка формування лідерського образу. Окрім того, дане питання допомагає краще зрозуміти підхід учасників анкетування до управління та їх здатність поєднувати різні інтереси в контексті бізнес-процесів і командної роботи.

3. Чи траплялося вам купувати щось, у чому Ви не відчували необхідності, під впливом думки інших осіб? Так Ні

Запитання про те, чи траплялося лідеру купувати щось, у чому він не відчував потреби, під впливом думки інших осіб в анкеті «Лідерство та лідерські якості» допомагає оцінити рівень впевненості та незалежності лідера, вивчити вплив зовнішніх чинників на рішення лідера, оцінити готовність до саморефлексії, рівень розуміння гнучкості та адаптивності здобувачів освіти. Це питання також може допомогти краще зрозуміти її особистісні риси, ставлення до автономії в ухваленні рішень і готовність до співпраці з оточуючими.

4. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас? Так, людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе Ні, людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

Зазначене питання слугує для оцінки стилю спілкування та лідерської поведінки здобувачів освіти, вивчення їх переваг у комунікації, розуміння емоційної інтелектуальності, для оцінка готовності до адаптації. Таким чином, питання про вибір між двома протилежними портретами може слугувати для глибшого розуміння стилю, вподобань та аспектів особистості лідера в контексті лідерства та комунікації.

5. Чи приносить вам задоволення, коли ви бачите, що навколишні побоюються вас? Так Ні

Це питання є важливим для оцінки ставлення здобувачів освіти до впливу і влади, вивчення мотивацій лідера, оцінки емоційного впливу, розкриття потенційних проблем та формування у них уявлення про особистість лідера. Загалом, питання про задоволення від побоювань оточуючих може бути корисним для аналізу особистісних та емоційних аспектів лідерства, а також для виявлення потенційних викликів, що можуть виникнути в контексті впливу лідера на оточуючих.

6. Чи отримуєте ви велике задоволення, коли вам вдається переконати когонебудь, хто вам до цього заперечував? Так Ні

Дане питання є важливим для оцінки навичок переконання і впливу, вивчення мотивацій впливу, оцінки ставлення здобувачів освіти до конфліктів, формування уявлення про стиль лідерства, розуміння мотивацій впливу. Таким чином, питання про отримання задоволення від переконання тих, хто спочатку заперечував, може надати інформацію про лідерські навички, стиль впливу, ставлення до конфліктів і мотивації лідера.

7. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чомунебудь? Так Ні

Зазначене питання призначене для оцінки рівня задоволення здобувачів освіти від впливу інших, вивчення мотивацій лідера, оцінки емоційної сторони лідерства, формування уявлення про особистість лідера та оцінки ставлення до співпраці. Загалом, питання про почуття задоволення від переконання інших може надати інформацію про лідерські навички, емоційний бік лідерства та мотивації лідера в контексті впливу на оточуючих.

8. Чому б Ви віддали перевагу? Так, працювати під керівництвом хорошої людини Ні, працювати самостійно, без керівників

Це питання призначене для вивчення ставлення до лідерства, оцінки готовності до самостійності, формування уявлення про стиль лідерства, оцінки переваг у командному середовищі. Загалом, запитання про переваги між роботою під керівництвом і самостійною роботою може надати інформацію про переваги лідера в контексті організаційної структури та його ставлення до лідерства і командної роботи.

9. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпозантне) враження? Так Ні

Зазначене питання застосовується для визначення самооцінки лідера, вивчення сприйняття про себе в очах інших, оцінки прагнення до впливу, формування уявлення про особистість лідера, оцінки впливу на роботу в команді. Загалом, запитання про сприйняття лідером своєї здатності справляти вагоме враження може надати інформацію про його самооцінку, прагнення до впливу та важливість особистого іміджу в контексті лідерства.

10. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви: Так, будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого Ні, візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця

Це запитання допомагає оцінити відповідальність та рішучість здобувачів освіти, вивчити їх реакції на невдачу, оцінити лідерську ініціативу, оцінити розуміння ставлення до командної роботи та оцінити прагнення до досягнення цілей. Таким чином, запитання про реакцію на невдачу і несподівані результати може надати інформацію про лідерську характеристику у відповідальності, рішучості та прагненні до досягнення цілей.

11. Яка з двох думок Вам ближче? Так, справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній Ні, справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам

Зазначене питання слугує для оцінки сприйняття здобувачами освіти лідерської ролі, вивчення їх стилю лідерства, оцінки їх здатності делегувати, оцінки розуміння їх ставлення до роботи в команді, розуміння власних ресурсів. Отже, запитання про переваги лідера щодо особистої участі в робочих процесах може надати інформацію про його сприйняття лідерської ролі, стиль управління, здатність делегувати і ставлення до роботи в команді.

12. В компанії, у спільній справі Ви завжди заводило, щось придумуєте, що є цікавим для інших? Так Ні

Це запитання допомагає оцінити креативність та інноваційність здобувачів освіти, вивчити потенційний лідерський внесок у спільну справу, оцінити їх ставлення до інновацій, розуміння своєї ролі в команді, потенційний вплив на мотивацію команди. Окрім того, це запитання може надати інформацію про сприйняття здобувачами освіти себе як креативних лідерів, орієнтованих на інновації, а також про вплив їх ідей на загальну мотивацію команди.

13. Чи правда, що Ви, як правило, погано орієнтуєтеся в незнайомій для Вас обстановці? Так Ні

Дане питання спрямоване на оцінку рівня адаптивності здобувачів освіти, вивчення їх стресостійкості, оцінки їх лідерської впевненості, їх готовності до нових викликів, оцінки лідерської гнучкості тощо. Таким чином, питання про здатність лідера орієнтуватися в незнайомій обстановці може надати інформацію про його адаптивність, стресостійкість, впевненість, готовність до нових викликів і гнучкість у різних ситуаціях.

14. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу? Так, тому, який все вирішує сам Ні, тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших

Це запитання спрямоване на оцінку уподобань здобувачів освіти у стилі лідерства, вивчення сприйняття ролі лідера, оцінку уявлень про колективне управління, розуміння рівня їх комунікативних навичок, вивчення готовності до співпраці. Загалом це запитання спрямоване на отримання інформації про те, які якості та підходи до керівництва респондент вважає важливими або переважними в контексті його уявлень про лідерство.

15. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся? Так Ні

Дане запитання скероване на оцінку лідерської віддачі здобувачів освіти, вивчення рівня колективності, оцінку їх егоцентризму, вивчення лідерської адаптивності та ефективності. Таким чином, це запитання може надати інформацію про лідерську віддачу респондентів, рівень колективності, егоцентризм, адаптивність і їх загальну ефективність у ролі лідера.

16. Чи часто Ви буваєте в центрі уваги своїх друзів? Так Ні

Наведене питання призначене для оцінки спостережуваності та суспільного впливу респондентів, вивчення комунікативних навичок, оцінки рівня їх впевненості, громадської активності, вивчення їх ставлення до лідерської ролі тощо. Отже, це запитання повідомляє також інформацію про соціальні навички, впевненість, громадську активність і ставлення до лідерства учасника анкетування.

17. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами? Так, опускаєте руки

Ні, з'являється велике бажання їх подолати

Зазначене питання дає можливість вивчити мотивацію та цілеспрямованість респондентів, оцінити рівень їх завзятості, дослідити їх реакцію на виклики, ставлення до ризиків та випробувань. Таким чином, це запитання може надати інформацію про мотивацію, завзятість, реакцію на виклики і ставлення до ризиків учасника анкети в контексті зіткнення з труднощами.

18. Чи погоджуєтесь Ви із твердженням: “Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?” Так Ні

Наведене запитання важливе для оцінки рівня індивідуалізму чи колективізму, вивчення сприйняття впливу лідерів, оцінки ставлення до суспільних рухів, вивчення ступеня поваги до індивідуальних досягнень, розуміння ступеня визнання лідерської ролі. Отже, це запитання може надати інформацію про погляди респондента на роль видатних особистостей та їхній внесок у суспільство.

19. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються? Так, Промовчите Ні, будете захищати свою думку

Зазначене запитання призначене для визначення лідерських якостей респондентів, їх толерантності та поваги до інших, їх поведінки у конфліктних ситуаціях та здатності до співпраці. Воно допомагає зрозуміти, як респондент поводить себе з розбіжностями в колективі та які лідерські й комунікативні стратегії вона або він воліє використовувати.

20. Якщо це необхідно, чи зумієте Ви перервати занадто балакучого співрозмовника? Так Ні

Це питання допомагає визначити навички управління спілкуванням, лідерські якості респондентів, їх увагу до ефективності спілкування, уміння керувати зустріччю, їх тактовність і повагу до інших. Таким чином, це запитання може надати інформацію про навички управління спілкуванням, лідерські якості, увагу до ефективності спілкування і тактовність респондентів.

Додаток Г Орієнтовні плани занять для проведення факультативу «Школа лідерства»

Заняття №1 ЛЕКЦІЯ №1 ЩО ТАКЕ ЛІДЕРСТВО?

ПЛАН

I. Привітання

II. Основна частина лекції

II.1. Сутність та зміст феномена лідерства.

II.2. Історичні витоки лідерства.

II.3. Теорії та концепції лідерства.

II.4. Поділ, типи та критерії лідерства.

II.5. Основні принципи поведінки лідера.

III. Підсумковий етап. Інтерактивна вправа.

I. Привітання

II. Основна частина лекції

1. Сутність та зміст феномена лідерства

Слова лідер («leader») і лідерство («leadership») створені від англосаксонського кореня «lead» (в перекладі на українську мову – «шлях»), який походить від дієслова «leaden», що означає «подорожувати», «йти».

Це зовсім не означає, що не було самого явища – лідерства. Воно закономірно виникає в будь-якій групі, яка об'єднує дві і більше особи, а тим більше великі організації чи інші соціальні структури.

Враховуючи надзвичайно важливу роль, яку відігравали лідерство і лідери в житті суспільства, дослідники з давніх-давен пробували знайти відповідь на питання про сутність лідерства, які причини, сили, здібності чи навички визначають шлях особистості до вершин лідера, чим лідери відрізняються між собою, чи можна навчитися лідерству і т. ін.

За підрахунками Р. Дафта існує понад 350 визначень лідерства. «В результаті, – зазначають К. Оуен, В. Ходжсон, Н. Газзард, – з'явилося безліч відповідей, кожна з яких була по-своєму правильною. Ці відповіді були найрізноманітнішими, починаючи від твердження видатного ученого, політолога й письменника У. Бенніса, який сказав, що лідерство схоже на красу – йому складно дати визначення, але коли ви бачите його, то точно

знаєте, що воно – перед вами, й закінчуючи словами Кена Блангарда, ученого й письменника, який стверджує, що сенс лідерства – рухатися до чогось, ніж блукати безцільно».

У 1974 р. американський учений Р. Стогділл запропонував свою класифікацію лідерства, класифікував усі визначення лідерства за одинадцятьма ключовими ідеями, які дозволили згрупувати ці визначення у відповідності до них. Відтоді ця класифікація зайняла чільне місце в підручниках з соціальної психології та лідерства.

1. **Лідерство як центр групових процесів.** Цей підхід відзначає той факт, що лідер є духовно емоційним центром групи, уособленням влади всіх. Він визначає групову структуру, атмосферу, ідеологію й групові інтереси, визначає напрямок руху. 2. **Лідерство як вияв особистісних рис.** Лідерство розглядається як інструмент підкорення групи волі лідера без врахування прав, потреб, інтересів самої групи. 3. **Лідерство як мистецтво досягнення згоди.** Таке лідерство іноді називають консенсусним. Лідерство тут також розглядається як інструмент підкорення групи волі лідера, але через вплив і норми моралі. 4. **Лідерство як дія і поведінка.** Тут акцент робиться на поведінкових аспектах лідерства. Це, наприклад, розподіл обов'язків, заохочення чи критика окремих членів групи, зацікавленість у їх успіхах і допомога, мотивація досягнення результатів. 5. **Лідерство як інструмент досягнення мети чи результату.** Багато теоретиків у свої визначення лідерства включали ідею досягнення мети. Деякі з них пов'язували інструментальну цінність лідерства з досягненням результатів і задоволенням потреб групи. 6. **Лідерство як взаємодія.** Лідерство – це такі міжособистісні стосунки, коли члени групи виконують завдання тому, що вони хочуть це робити, оскільки сприймають лідера найбільш підходящим для цієї ролі. 7. **Лідерство як уміння переконувати.** Прихильники таких поглядів на лідерство виходять з його принципової відмінності від управління. 8. **Лідерство як здійснення впливу.** Концепт «ВПЛИВУ» визнає той факт, що

індивіди відрізняються один від одного, окрім усього іншого, рівнем їх впливу на поведінку групи. 9. *Лідерство як відносини влади*. Багато хто з дослідників лідерства визначають його як владу, яка здійснюється «згори донизу», яка характеризується здатністю одного індивіда домінувати над іншими, змушуючи їх робити те, що ті могли б не робити взагалі. 10. *Лідерство як диференціація ролей*. Ці визначення ґрунтуються на рольовій теорії сучасної соціології, у відповідності до якої всі члени суспільства, групи і громадські організації займають певне місце в системі соціальних статусів. 11. *Лідерство як ініціація чи запровадження структури*. Лідерство розглядається тут не як пасивна позиція чи набуття ролі, а як активний процес, який породжує і підтримує рольову структуру групи.

2. Історичні витоки лідерства

Осмислення лідерства як явища соціального життя розпочалося ще з роздумів стародавніх мислителів про природу та втілення влади. Згадки цієї теми можемо знайти у роботах різних ораторів та філософів, зокрема Платона, Ніцше, Макіавеллі, Гегеля та багатьох інших. Спершу лідерство розглядали із точки зору політичного або духовного аспекту. Відповідно до поглядів Платона, в ідеального правителя влада включає «як розуміння, так і розсудливість». На думку Конфуція, ідеальний правитель володіє багатьма позитивними якостями «...в доброті не марнотратний; примушуючи до праці, не викликає гніву; в бажанні не жадібний; у величі не гордий; викликаючи повагу, не жорсткий».

Слід зазначити, що й далі впродовж історичного розвитку проблема лідерства мала чимало концептуальних трактувань. У часи Середньовіччя ролі лідерів приміряли до видатних історичних особистостей, діячів культури, мистецтва та військових. Ще Геродот та Плутарх, описуючи біографії відомих стратегів та можновладців, акцентували на них увагу в контексті історичного розвитку.

Наголосимо, що одне з найперших та найоригінальніших філософських трактувань лідерства запропонував відомий італійський філософ XVI ст. Ніколо Макіавеллі. У праці «Можновладець», що датується 1513 роком, мислитель описав різні форми правління, а центральним об'єктом його дослідження являється особистість правителя.

3. Теорії та концепції лідерства

Теорія лідерства бере свій початок в 20-х роках XX століття, коли вперше почав з'являтися інтерес до управління як до науки. Перше, на що звернули увагу дослідники, це на можливу наявність схожих рис характеру у різних відомих лідерів. Так з'явилася теорія рис, або «Теорія великих людей». Теорія рис домінувала в 40-х роках XX ст. Вона виходить з тези, що всі успішні керівники володіють якимсь універсальним набором особистісних якостей, що відрізняє їх від інших людей. Численні спроби сформулювати набір таких якостей проглядаються вже у працях представників класичної школи та школи людських відносин (А. Файоль, М. Фоллет). Наприклад, А. Файоль вважав, що адміністратор вищого рівня повинен володіти такими якостями, як здоров'я, моральні та вольові навички, загальний кругозір, уміння працювати з людьми, здатність до планування і контролю, загальна компетентність та ін. На жаль, теорія не була успішною. Виявилося, що виявити загальні риси дуже важко. Звичайно, траплялося багато спільного.

У середнього ступеня сприятливості, де є проблеми в колективі і співробітники не знають, як сприймати лідера, успішніше буде той лідер, який орієнтований на відносини. Створити сприятливу ситуацію, налагодити відносини в колективі – першорядне завдання лідера.

На сьогоднішній день розробляються сучасні концепції лідерства, які намагаються поєднати традиційний і ситуаційний підходи, до них відносять: концепцію атрибутивного лідерства, концепцію харизматичного лідерства, концепцію перетворюючого лідерства.

Атрибутивний підхід до лідерства. Він впливає з того, що висновки лідера однаковою мірою, як і поведінка підлеглих, обумовлені реагуванням лідера на поведінку підлеглих. У межах цього підходу лідер головним чином виконує роботу інформаційного процесора. Він веде пошук інформаційних підказок, які допомагають йому зрозуміти, чому те або інше відбувається. Знайдене в такий спосіб пояснення причин спрямовує його лідерську поведінку.

Концепція харизматичного лідерства. Є дві протилежні позиції формування іміджу лідера. Одна заперечує взагалі будь-який вплив лідера на організаційну ефективність, а інша – веде до лідерської харизми і спроби підлеглих приписати лідеру майже магичні, а в окремих випадках божественні якості.

Концепція перетворювального лідерства. Поняття перетворювального або реформаторського лідерства має багато спільного з харизматичним лідерством. Лідер-реформатор намагається вплинути на колег підвищенням рівня їхньої свідомості щодо сприйняття важливості і цінності поставленої мети, надає їм можливість поєднати свої особисті інтереси із загальними цілями, створення дружньої атмосфери і переконання важливості саморозвитку.

4. Поділ, типи та критерії лідерства

Лідерство має досить складну класифікацію. Зокрема, лідерство може бути формальним (офіційне керівництво) і неформальним. Формальні лідери – це люди, яких члени організації вибирають чи призначають на яку-небудь формальну посаду. Вони пов'язані з офіційною організацією і представляють всю групу цілому, або всю організацію, захищаючи їх інтереси. Неформальні лідери – це люди, авторитетні в групі. Вони можуть бути: вожаками (ватажками) – найавторитетніші з даром переконання й навіювання; лідерами (у вузькому значенні) – менш авторитетними, ніж вожаки, можуть поширювати свій вплив лише на частину групи, спонукаючи до дій не лише

навіюванням й переконанням, а й особистим прикладом; ситуативними лідерами – володіють особистісними якостями, які мають значення лише за певних обставин.

В залежності від того, як лідера сприймає група, виділяють наступні типи лідерів: 1) «один серед нас» – сприймається як «перший серед рівних»; 2) «кращий серед нас» – виділяється з-поміж інших своїми якостями і є зразком для наслідування; 3) «хороша людина» – сприймається й цінується як реальне втілення кращих моральних якостей; 4) «служитель» – прагне виступати в ролі виразника інтересів своїх прихильників і групи в цілому, орієнтується на їх думку і діє від їх імені.

Американський соціолог Ф. Сензнік виділяє наступні типи лідерів:

1) інституційний лідер – захищає цінності, цілі, норми, правила, групи, відповідає за вирішення соціальних задач, поставлених перед групою адміністрацією; 2) міжособистісний лідер – пов'язаний більше з людьми й гармонізацією відносин в групі, ніж із завданнями групи.

Ці два типи лідерів майже дзеркально відображаються в діловому та популярному лідерах іншого американського ученого Р. Бейлза. На думку німецького соціолога М.Гофштеттера, вони паралельно керують групою, іноді заважаючи, іноді допомагаючи один одному при виконання завдань.

Процесуальний підхід до типології лідерства пропонує соціальний психолог Ю. Хешфіл, який виділяє:

1. Пробне лідерство, яке виникає на початку діяльності групи. Сприйняття чи відмова групи підкорятися пробному лідерові визначає його успішність. 2. Успішне лідерство – коли група йде за лідером і підтримує визначений ним курс. 3. Ефективне лідерство – лідер залучає групу до взаємодії й сприяє груповому вирішенню завдань.

При визначенні основних типів лідерства за основу зазвичай беруть основні типи суспільної діяльності: політичну, державну, бізнесову,

громадську, освітню тощо. Відповідно до них існують типи лідерства, зазначені у наступній таблиці.

Тип суспільної діяльності	Тип лідерства	Тип лідера-особистості	Тип лідера-організації
Політична	Політичне лідерство	Лідер-політик	Лідер-політична організація
Державна	Державне лідерство	Лідер-державний службовець	Лідер-державна установа
Громадська	Громадське лідерство	Лідер-громадський діяч	Лідер-громадська організація
Бізнесова	Підприємницьке лідерство	Лідер-підприємець	Лідер-підприємство
Освітня	Освітнє лідерство	Лідер-освітянин	Лідер-освітня організація

5. Основні принципи поведінки лідера

1. Постійно навчайтеся та удосконалюйтеся. Лідери – люди, які завжди читають. Президенти, мільярдери, власники успішних компаній завжди багато читають. Постійний саморозвиток – необхідність для керівника.

2. Бажання приймати зміни Будь-які зміни починаються у нас у голові – з думок. Наскільки просто зараз ви готові змінити старий спосіб мислення, сприйняття речей і людей, ваших власних дій?

3. Звертайтеся до гідних прикладів. Успішний керівник завжди розуміє, як важливо прислухатися до «правильних» думок і людей.

4. Виховуйте неусвідомлену компетентність. Ваша мета – досягти стадії неусвідомленої компетентності. Коли інформація, яку ви вивчали, стане частиною вас, то всі рішення і дії відбуватимуться автоматично, абсолютно природно.

5. Постійно впроваджуйте у практику набуті знання. Знати і не застосовувати – це все одно, що не знати.

III. Підсумковий етап

Мозковий штурм «Що таке лідерство?»

Мета підсумкового етапу вступної лекції: надати можливість студентам сформулювати поняття «лідерство»; показати багатоаспектність поняття «лідерство»

Очікуваний результат: у процесі обговорення слід звернути увагу студентів на те, що поняття «лідерство» краще усвідомити, якщо розглядати його як набір функцій, а не характерних якостей особистості; лідерство складається з навичок, яких можна навчитися і з допомогою яких координуються зусилля окремих осіб для досягнення спільної мети.

Хід проведення: викладач(тренер) розподіляє учасників на 4 мікрогрупи за допомогою кольорової методики. Кожна мікрогрупа має дати своє визначення поняття «лідерство». Визначення має бути коротким і глибоким. Після обговорення представник від кожної мікрогрупи знайомить з визначенням всіх учасників. Визначення записують на фліп-чарті (дошці). Після того, як групи презентували свої формулювання, викладач вивіщує плакат з визначенням поняття «лідерство», підготовлений раніше. Учасники мають змогу порівняти, ознайомитися з іншими визначеннями і висловити своє ставлення до них.

Питання для обговорення:

1. Що відрізняє кожне визначення?
2. Яке визначення є найбільш повним?
3. Чи можна дати одне визначення поняття «лідерство»?
4. Чи є тема лідерства актуальною для вас; якщо так, то чому?

Література:

1. Керівник: лідер і менеджер // Підручник для директора. – 2004. – № 5-6. – 120 с.
2. Нестуля, О. О. Основи лідерства: тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посібник / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля, В. В. Карманенко. – Київ : Знання, 2013. – 287 с.
3. Чистякова І. А. Коопероване лідерство як управлінська технологія: досвід Великої Британії / І. А. Чистякова. Витоки педагогічної майстерності. Сер.: Педагогічні науки. 2011. №8(1). С. 306-312. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vpm_2011_8\(1\)_64](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vpm_2011_8(1)_64).
4. Fisher R. *Lateral Leadership: Gone When You Are Not the Boss* / R. Fisher, A. Sharp. - London: HarperColins Business, 2004. - 230 p.
5. Stogdill R. *Handbook of leadership. A Survey of Theory and Research*. – N-Y, 1974. – P. 7-16.
6. Tichy N. *The leadership engine: How winning companies build leaders at every level* / N. Tichy, E. Cohen. — New York: Harper business, 2002 - 452 p.
7. *World Public Sector Report 2005: Unlocking the Human Potential for Public Sector Performance*. – New York: United Nations, 2005. – 123 p.

Заняття №2 «Основи лідерства»

Мета: сприяти розумінню лідерства як складової життєвого самовизначення, навчати здобувачів освіти основ лідерства, розвиток навичок керівництва та лідерських якостей для успішної реалізації в академічній та професійній сфері.

Очікувані результати: розуміння здобувачами освіти основ лідерства; розвинені лідерські якості, розвинені практичні навички, розвинена впевненість у собі та мотивація.

Основні поняття для засвоєння: лідер, лідерство, асоціація, кодекс, самопізнання, вміння, групова думка, дискусія, комунікативність, навички, особистість, підлітковий вік, самовиховання, самооцінка, ситуація успіху.

Оснащення: плакати, папки учасника з роздатковим матеріалом, виставка книг, бейджі, листи ватману, аркуші паперу А-1, А-3, А-4, різнокольоровий папір (А-4), різнокольорові аркуші липкого паперу, фліп-чарт (дошка)

Тривалість заняття: 1 год 20 хв.

Хід заняття

Представлення

Обговорення правил на час тренінгів:

- *Говоримо по черзі не перебиваючи один одного*
- *“Я – висловлювання”, тобто кожен говорить від себе та про себе, не критикуючи інших учасників*
- *Відкладіть телефони, щоб не відволікали*
- *Які ще правила вам хочеться додати, щоб відчувати себе комфортніше?*

Вправа 1. «Знайомство».

Мета: налаштувати учасників на роботу, визначити авторитетних для них осіб. **Час:** 15 хв.

Хід проведення: учасникам, які знаходяться в колі, пропонується назвати своє ім'я і привітатися так, як би, на їхню думку, привіталась та людина, на яку вони хотіли б бути схожими. Інші учасники – відгадують цю людину-образ.

Вправа 2. «Асоціативний ланцюжок».

Мета: визначити обізнаність учасників з питання «лідерство», сприяти розвитку творчої уяви. **Час:** 20 хв. **Ресурси:** ватман, маркери.

Хід проведення: ведучий пропонує учасникам групи називати асоціації, які викликає у них слово «лідерство». Усі асоціації записуються на плакаті.

Обговорення

- *Що для вас лідерство?*
- *Це вроджена здібність чи її можна розвинути?*
- *Чи легко бути лідером? Для чого нам лідерство?*

Вправа 3. «Емблема лідерства».

Мета: сприяти усвідомленню змісту поняття «лідерство», стимулювати творчу активність членів групи. **Час:** 25 хв. **Ресурси:** аркуші А-4, маркери, кольорові олівці чи воскова крейда.

Хід проведення: Викладач пропонує студентам, базуючись на власному баченні лідерства та групових напрацюваннях, створити емблему лідерства, яку можна було б використати як символ на прапорах молодіжних організацій, на буклетах, значках, документах, газетах молодіжних чи професійних об'єднань. Через 10 хв учасники презентують свої емблеми. На наступному етапі викладач об'єднує їх за схожістю ідеї на малюнках та пропонує групам протягом 10 хв визначити, що у них спільного та сформулювати девіз, який демонстрував би сутність їх емблем. Групи презентують свої доробки.

Домашнє завдання: знайти відео людини, яку вони вважають лідером і проаналізувати за якими характеристиками складається таке враження (міміка, слова, жести, постава) в чому ще проявляються лідерські якості цієї людини, окрім показаних на відео.

Заняття №3 «Особистість лідера»

Мета: визначити сутність поняття «лідер», сприяти розвитку у здобувачів освіти навичок самопізнання, саморозвитку та самокеруваності.

Очікувані результати: розуміння здобувачами освіти основ лідерства; розуміння особливостей особистості лідера, розвинені лідерські якості у здобувачів освіти.

Оснащення: фліп-чарт, папір А-4, маркери, плакати, стікери, література для виставки, кольоровий папір, бейджі.

Тривалість заняття: 1 год 20 хв.

Хід заняття

Вправа 1. «Привітання-інтерв'ю».

Мета: продовжити знайомство, налаштувати на роботу, створити гарний настрій. **Час:** 10 хв. **Ресурси:** стікери, ручки.

Хід проведення: викладач об'єднує учасників парами і пропонує взяти один в одного інтерв'ю за такою схемою: ім'я; улюблене заняття; чи є хтось, кого ти наслідуєш; яку рису характеру вважаєш найважливішою для лідера. Після 5 хв спілкування учасники презентують один одного.

Вправа 2. Повторення правил роботи групи «Скульптура».

Мета: повторити правила роботи, вдосконалити навички невербального спілкування. **Час:** 15 хв. **Ресурси:** плакат «Закони групи», стікери з номерами правил.

Хід проведення: учасники об'єднуються в групи за номерами правил, котрі роздавав тренер. Кожна група повинна створити скульптуру, яка демонструє дане правило. Решта учасників відгадують.

Вправа 3. «Портрет лідера».

Мета: визначити особистість лідера та притаманні їй якості та здібності. **Час:** 20 хв.

Як би ви визначили, що певна людина є лідером? (які риси, здібності притаманні, як вона може виглядати, поводитися, вирішувати проблеми) Ці особливості можна обговорити й прописати на дошці або фліпчарті.

Спробуємо виділити базові риси лідерства:

- здатність до прийняття відповідальних і складних рішень, готовність нести за них належну відповідальність;
- турбота про загальне благо і користь людей, а не лише про особисту вигоду;
- здатність вести за собою людей на абсолютно добровільних засадах;
- володіння харизмою і природною силою впливу;
- наявність довіри до лідера з боку групи та сильного авторитету;
- вміння визнавати помилки і бажання брати відповідальність за поразки на себе, шукати в цьому особисті прорахунки.

Вправа 4. «Аукціон лідерських якостей».

Мета: активізувати процес самоаналізу в учасників, створити сприятливу емоційну атмосферу **Час:** 20 хв. **Ресурси:** плакат «Портрет лідера», жетони, яскраві стікери.

Хід проведення: викладач пропонує студентам уявити, що вони опинились на незвичайному аукціоні, де можна придбати лідерські якості за жетони, що є у учасників (у кожного по 5 жетонів). Кожна якість має вартість. Але отримує її лише одна людина, яка буде достатньо переконлива у своїх аргументах. Починаються торги. Представляючи якість, викладач приліплює біля неї стікер з її вартістю. Продає тому, хто зумів переконати, що вона йому найбільш потрібна.

Примітка: бажано, щоб у списку якостей були :
компетентність (3 жетони); дружлюбність (2 жетони); вміння переконувати (3 жетони); активність (2 жетони); ініціативність (3 жетони); працездатність (4 жетони); уміння вести за собою (4 жетони); відповідальність (3 жетони); творчість (3 жетони); сила волі (2 жетони); почуття гумору (2 жетони); емпатія (3 жетони).

Питання для обговорення:

- Що ви відчували під час торгів?
- Чи задоволені ви покупками?
- Які емоції ви пережили?

Вправа 5. Підведення підсумків за методикою «Юнак».

Мета: підвести підсумки роботи групи, синтезувати знання учасників. **Час:** 15 хв. **Ресурси:** плакат з намальованим юнаком з великим серцем та корзиною збоку, стікери двох кольорів, ручки.

Хід проведення: студентам пропонується написати на стікерах одного кольору, що сподобалось на занятті, що вони засвоїли і прикріпити на серці хлопчика, а на інших – зауваження, що не сподобалось і прикріпити біля корзини.

Заняття №4 «Шлях до лідерства»

Мета: актуалізувати внутрішні ресурси учасників тренінгу, сприяти усвідомленню необхідності самовдосконалення та прагнення особистісного зростання.

Очікувані результати: розуміння здобувачами шляху до лідерства; усвідомлення здобувачами освіти важливості самовдосконалення та прагнення особистісного зростання, розвинені лідерські якості у здобувачів освіти.

Тривалість заняття: 1 год 20 хв.

Хід заняття

Вправа 1. «Асоціації»

Мета: налаштувати студентів на тематику заняття, створити позитивну емоційну атмосферу. **Час:** 10 хв. **Ресурси:** ватман, маркери.

Хід проведення: викладач пропонує кожному із студентів назвати асоціацію, яку викликає у нього слово «Шлях». Всі висловлювання записуються на ватмані.

Примітка: викладач підводить учасників до думки, що будь-який шлях – це новий досвід, а, отже, – вдосконалення.

В кінці вправи повторюються правила роботи групи. Викладач починає з фрази: «Будь-який шлях неможливий без дотримання певних правил...».

Вправа 2. «Вільний»

Мета: розвиток самоаналізу та визначення цілей. **Ресурси:** аркуші паперу А4, олівці або ручки. **Тривалість:** 15-20 хвилин

Хід роботи: пояснення викладача: *«У кожного з нас є безліч бажань і цілей. Проте є те, що заважає нам досягти їх: нерішучість, закомплексованість, недостатня обізнаність в якихось питаннях. Уявіть собі, що ви прийняли чарівну пігулку, яка на час усуває всі подібні фактори. Ви звільняєтесь від боязкості, нерішучості, тривожності. Дія чарівної таблетки триває упродовж тижня. Що ви будете робити весь цей час? Що ви будете говорити? Як буде виглядати ваше життя? Як ви будете себе почувати? Напишіть, як би ви прожили цей тиждень. У вас є на це п'ять хвилин.*

А тепер подумайте, чи могли б ви зробити щось із того, що ви записали, і без чарівної пігулки». Наступний етап відчувається обговорення, де учасники діляться зворотнім зв'язком щодо першої частини вправи.

«Отже, завдяки вірі у власні сили, наполегливості, працелюбності, прагненню до результату багато хто досяг успіху. І аби кожному з нас частіше відчувати радість успіху давайте зараз таким чином матеріалізуємо результати нашої роботи. Кожен для себе визначить ті правила, які обере для себе на майбутнє. Ви їх збережете, думаю, буде доповнювати, змінювати, розширювати. Що б ви хотіли взяти для себе за правило, щоб досягти бажаного в майбутньому? Хто бажає озвучити свої правила успіху в житті?»

Обговорення результатів всієї вправи.

Вправа 3. «Через самовдосконалення до лідера»

Мета: вироблення учасниками стратегії самовдосконалення та складання програми особистісного самовдосконалення. **Час:** 45 хв. **Ресурси:** плакат «ПАКПРЕ», аркуші А-4, ручки, плакат «Стратегія особистісного самовдосконалення».

Хід проведення:

І етап. Викладач пропонує студентам вислів Вольфганга Гете: *«Щоб мати більше, ви повинні являти собою більше. Щоб досягти великих результатів у зовнішньому світі, необхідно працювати над своїм внутрішнім світом, вдосконалювати себе. Особистий розвиток – це могутній інструмент, який можна використати для досягнення будь-якої поставленої мети».*

Викладач пропонує учасникам висловити власне розуміння значення поняття «стратегія». Відповіді занотовуються. На завершення пропонується варіант викладача:

Стратегія – мистецтво підготовки і виконання певних дій; мистецтво керівництва, яке має визначати певний напрям дій, вчинків, способів дій, лінія поведінки. Стратегія особистісного самовдосконалення складається з певних кроків: Визначення мети і сенсу свого життя, усвідомлення духовних цінностей людства та визначення на їх основі своїх власних цінностей.

Пізнання самого себе, яким я є (мої достоїнства, інтереси, недоліки, слабкі і сильні сторони). Формування уявлень, яким я повинен стати. Визначення програми саморозвитку, створення свого образу, способу життя. Тренування себе, відпрацювання необхідних якостей, вмінь, навичок. Оцінка результатів роботи над собою, постановка нових завдань. Особистісне зростання, як і будь-яка діяльність, вимагає вироблення відповідного плану роботи, уміння реалізувати свій план, виправляти помилки, проконтролювати результати змін свого внутрішнього світу.

II етап. Викладач пропонує студентам метод «ПАКПРРЕ», за яким учасники самостійно працюватимуть над власною стратегією особистісного зростання.

На плакаті записано:

П – прогнозування (мета);

А – активна позиція (що зроблю);

К – конкретність (скільки часу на це потрібно);

П – підтвердження (з чого я дізнаюся, що це вже відбудеться);

Р – ресурси (які є і які ще потрібні);

Р – розміри (розписати за часом конкретно – що, коли і як) – тобто реальний план;

Е – екологічна рамка (що відбуватиметься з вами і вашим оточенням, коли ви досягнете мети) – оцінка наслідків реалізації мети (позитивних і негативних).

Упродовж 20 хв студенти розробляють стратегію особистого самовдосконалення, використовуючи даний метод. Учасники презентують свої напрацювання.

Обговорення:

✓ Які знання ви отримали, виконуючи вправу?

✓ Як отриману інформацію ви можете використати в подальшому житті?

Вправа 4. «Малюнок з пляшки»

Мета: підняти емоційний настрій групи, підкреслити позитивне бачення майбутнього. **Час:** 15 хв. **Ресурси:** папір А-4, олівці, ручки.

Хід проведення: На запропонованих аркушах студентам-учасникам пропонується намалювати схематично символ чи асоціацію себе 30-річного, який успішно реалізовує стратегію особистісного самовдосконалення. Через 10 хв всі малюнки скручуються в трубочки і скидаються в ящик, де перемішуються. Потім учасники витягують по одному малюнку, розгортають і стараються відгадати, хто з учасників зобразив себе на ньому.

Вправа 5 «Герб»

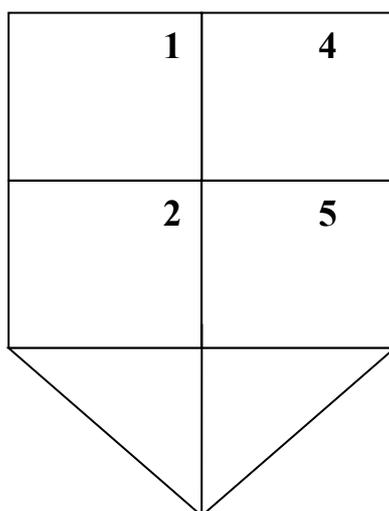
Мета: сприяти визначенню учасниками власних життєвих цінностей, орієнтирів, успіхів.

Хід вправи: викладач звертається до студентів з проханням створити свій власний герб. Герб має висвітлювати ідеї, що відповідають на запитання:

1. *Яке ваше найбільше досягнення на сьогодні?*
2. *Що може зробити вас щасливим?*
3. *Ваша першочергова мета у житті?*
4. *Які б три слова ви хотіли почути про себе?*
5. *Які дві речі ви робите добре?*
6. *Які троє людей справили найбільший на вас вплив?*

Після того як малюнки гербів будуть закінчені, їх вивішують на плакатах для ознайомлення.

Схема герба



Підсумки заняття

всі студенти-учасники розподіляються на дві групи і сідають один навпроти одного, утворюючи карусель. За сигналами викладача вони пересуваються на одне місце, виконуючи такі завдання:

- розповісти один одному про те, що було цікавого на занятті;
- обговорити з новим партнером те приємне, що відбулося в групі.

Заняття №5 ЛЕКЦІЯ №2 «ЛІДЕРСТВО ТА УПРАВЛІННЯ»

ПЛАН

I. Привітання

II. Основна частина лекції

II.1. Сутність поняття влада.

II.2. Лідерство як риса управління. Лідерство як спосіб вдосконалення процесу управління.

II.3. Роль керівника та лідера. Теорія ситуативного лідерства.

II.4. Імідж лідера.

II.5. Спілкування як основний інструмент лідера.

III. Підсумковий етап

I. Привітання

II. Основна частина лекції

1. Сутність поняття влада.

Влада є однією з фундаментальних основ людського суспільства. Слово влада – походить від грец. – панувати, управляти, володіти. Влада – право і можливість розпоряджатись чимось і кимось, підкоряючи своїй волі. Влада – поняття складне, багатоаспектне. Вона має давню історію, початок бере з моменту зародження людського суспільства. У житті кожної людини влада відіграє величезну роль, тому що вона притаманна будь-якій організованій, більше чи менше стійкій спільності людей. Найбільш яскраво влада зі всіма її атрибутами відтворюється в державі. У політичному лексиконі термін «влада» давно вже перетворився в одне з найважливіших понять, що пов'язано з тією роллю, яку відіграє влада в житті суспільства. Водночас влада виступає як необхідна умова існування і розвитку суспільства.

У сучасній науці поняття «влада» розглядається як:

1) влада примусу, яка базується на примушенні та реалізується, в основному, через страх; 2) влада, що ґрунтується на винагородах та передбачає вплив через активізацію позитивних емоцій, що дає змогу досягати закріплення і розвитку бажаних чи усунення небажаних рис у поведінці певного суб'єкта діяльності; 3) законна влада, що ґрунтується на використанні владних повноважень, які обумовлюються місцем у державній ієрархії; 4) експертна влада, що ґрунтується на здійсненні експертизи, за допомогою якої оцінюють

інших – їхні знання, майстерність, досвід тощо; 5) еталонна влада, сутність якої полягає у використанні впливу управлінця завдяки наявності у нього харизми та певних характеристик і властивостей, які охоче наслідують інші; 6) інформаційна влада, результати якої залежать від доступу і контролю над розпорядчою інформацією.

Таким чином, влада розглядається як невід’ємний елемент будь-якого організованого суспільства, проявляється тільки у відносинах між людьми, їх організаціями, завжди носить вольовий свідомий характер, спирається на відповідні засоби, має внутрішню структуру і назовні проявляється у певній системі управління-підпорядкування.

2. Лідерство як риса управління. Лідерство як спосіб вдосконалення процесу управління.

Для того, щоб успішно здійснювати управлінські функції, сучасному керівнику потрібно вміти вести за собою підлеглих. Виступаючи сьогодні в ролях керуючого і новатора, керівник насамперед виявляє себе як лідер. У кожній конкретній трудовій групі діє індивід, до якого прислухаються і придивляються інші люди. Лідер сам є елементом системи, одним з її найрухливіших елементів. Як процес, зосереджений на тому, що лідери роблять, лідерство є використанням непримусових важелів впливу для визначення цілей певної групи людей чи організацій, мотивування поведінки в напрямі досягнення цілей організації. Як властивість лідерство є набором певних рис, притаманним тим особам, які усвідомлюють себе лідерами.

Як видно, лідерство – це важлива риса управління, яка може сильно вплинути на успіх організації та команди. Ось деякі ключові аспекти лідерства як риси управління: 1. Натхнення: Лідери можуть надихати своїх підлеглих, мотивуючи їх до досягнення спільних цілей. Хороший лідер здатний передавати свою пристрасть і переконання у важливості завдання. 2. Бачення: Лідери зазвичай мають чітке бачення майбутнього і можуть допомогти команді зрозуміти, куди вона рухається і чому це важливо. Вони визначають

стратегію та цілі.3. Емпатія: Здатність розуміти та емпатизувати з членами команди важлива для ефективного лідерства. Емпатія дає змогу лідерам краще розуміти потреби та мотивацію своїх підлеглих.4. Комунікація: Хороші лідери вирізняються відмінними навичками комунікації. Вони вміють чітко й ефективно висловлювати свої ідеї, інструкції та очікування, а також слухати і враховувати думку інших.5. Ухвалення рішень: Лідери мають бути здатними ухвалювати складні рішення, іноді в умовах невизначеності. Вони мають бути впевненими та послідовними у своїх рішеннях.6. Управління конфліктами: Лідери часто стикаються з конфліктами в команді. Вони мають бути здатними розв'язувати конфлікти та підтримувати позитивну робочу атмосферу.7. Розвиток команди: Лідери повинні допомагати членам команди розвиватися і рости професійно. Це включає в себе навчання, менторство та довірчі відносини.8. Відповідальність: Лідери несуть відповідальність за результати своєї команди та за досягнення поставлених цілей. 9.Адаптивність: Лідери мають бути здатними адаптуватися до обставин, що змінюються, і швидко реагувати на нові виклики.

Розглянемо деякі способи, як лідерство сприяє вдосконаленню управління: 1.Напрямок команди: Лідери допомагають встановлювати напрямок і цілі для команди. 2.Мотивація і залучення: Лідери можуть мотивувати своїх підлеглих, роблячи роботу більш захоплюючою і значущою. 3. Професійний розвиток: Лідерство включає в себе допомогу в розвитку навичок і компетенцій членів команди. 4.Управління змінами: Лідери сприяють управлінню змінами в організації. Вони можуть допомогти команді адаптуватися до нових умов і справлятися з невизначеністю. 5.Зміцнення корпоративної культури: Лідери можуть впливати на формування та підтримання корпоративної культури. 6.Управління конфліктами: Лідери можуть допомагати розв'язувати конфлікти і сприяти колаборації в команді. 7.Стимулювання інновацій: Лідери можуть створити середовище, у якому

співробітники почуваються комфортно вносити нові ідеї та пропонувати поліпшення в процесах і методах роботи.



3. Роль керівника та лідера. Теорія ситуативного лідерства.

(пропонуємо слухачам переглянути відео «РОЛЬ ЛІДЕРА У КОМАНДИ» <https://youtu.be/CABK7NmAUIU?si=aN0MVBiYPj6Hg2iC>)

Донедавна переважала думка, що між поняттями «керівництво», «лідерство» та «влада» немає суттєвої відмінності, оскільки особа, яка наділена повноваженнями здійснювати керуючі функції, автоматично вважається лідером колективу і має владу над підлеглими. Однак на практиці ці три складові управлінського впливу не обов'язково зосереджені в одних руках.

Лідерство необхідно розглядати як групове явище: лідер не може існувати наодинці, він завжди існує як елемент групової структури. Але не так легко знайти менеджера-лідера, який міг би брати на себе ініціативу та відповідальність за результати, при цьому повністю викладаючись на роботі та мотивуючи у повній мірі своїх підлеглих. Лідер також є керівником, але характер його дій інший, ніж у звичайного менеджера. Він не керує, не командує, а веде за собою інших. Керівник колективу призначається ззовні, вищим керівництвом, отримує відповідні владні повноваження, має право на застосування санкцій (як позитивних, так і негативних). Лідер висувається з числа оточуючих його людей, по суті, рівних (або, принаймні, близьких) йому за статусом (службовому становищу), він як би «один з нас». Разом з тим лідер також може вдаватися до санкцій у відношенні когось з партнерів, але ці санкції носять неформальний характер, право на їх застосування ніде офіційно не зафіксовано.

Відмінності між лідером та керівником наведено у табл.1.

Табл. 1. Відмінності між лідером та керівником

Ознаки	Керівник	Лідер
1. Статус	Адміністратор	Новатор
2. Методи прийняття рішень	Доручає	Надихає
3. Основа дій	План – основа дій	Бачення – основа дій
4. Довіра	Спирається на систему	Спирається на людей
5. Ставлення до ініціативи	Контролює	Довіряє
6. Спосіб прийняття рішень	Приймає рішення	Перетворює рішення
7. Характер відносин з підлеглими	Той, кого шанують	Той, кого обожнюють

Ситуаційний підхід до вивчення лідерства досліджує взаємодію різних ситуаційних чинників для того, щоб виявити причинно-наслідковий зв'язок у відносинах лідерства, який би дозволив передбачити можливу поведінку лідера і наслідки цієї поведінки. Ситуаційні теорії, які з'явилися у рамках цього підходу, підкреслювали, що вибір стилю обумовлюється ситуацією. Це означає, що ефективність лідерства залежить від того, наскільки ситуація дає лідерові можливість впливати на інших людей.

Найвідомішими із ситуаційних теорій є: ситуаційна модель керівництва Фреда Фідлера (Fred Fiedler), теорія життєвого циклу Пола Герсі (Paul Hersey) та Кена Бланшарда (Ken Blanchard), модель «шлях-мета» Теренса Мітчелла (Terence Mitchell) і Роберта Гауса (Robert House), ситуаційна модель ухвалення рішень Віктора Врума (Victor Vroom) і Філіпа Єттона (Philip Yetton), яку пізніше було істотно доповнено за участі Артура Яго (Arthur Jago).

В основі ситуаційного підходу лежить поняття ситуації. Ситуація (одноактість і неповторність виникнення безлічі подій, збіг усіх життєвих обставин та положень, що відкриваються сприйняттям й діяльністю людини) включає в себе: зміст поставленого завдання; вплив організації (її політики, культури, оточення); рівень невизначеності і структуру ситуації; індивідуальні характеристики людей, що працюють в групі; позиції лідера (авторитет - фактичний чи уявний).

Одним із показових прикладів нового напрямку дослідження лідерства є ситуаційна теорія Фреда Фідлера. Дослідник запропонував модель ефективності лідерства, яка базується на ступені так званої сприятливості ситуації для лідерства. Відповідно до цієї моделі управлінську ситуацію в

організації можна класифікувати відповідно до того, наскільки ця ситуація «сприятлива» для лідерства чи ні. «Сприятлива» ситуація - це така, що дає можливість лідерові впливати на діяльність його підлеглих, а саме: взаємовідносини між лідером і підлеглими; структура завдання; сила влади (або повноважень) відповідно до офіційної позиції лідера.

Взаємодія цих чинників зумовлює той чи інший ступінь «сприятливості» ситуації. Вирішальним елементом лідерства вважають такий характер взаємовідносин лідера і підлеглих, за яких вони довіряють лідерові і прагнуть задовольняти його вимоги.

Ця ідея також виділяє чотири основні стилі лідерства: 1.Розповідь (Telling): Керівники інструктують співробітників про те, що потрібно зробити і як це зробити. 2.Продаж (Selling): Членів команди переконують прийняти концепції або ідеї лідера. 3.Участь (Participating): Ефективні лідери заохочують членів своєї команди брати активну участь у вирішенні проблем та прийнятті рішень.4.Делегування (Delegating): Обмежуючи свою участь, лідери передають більшу частину роботи команді. Такі лідери передають групі право прийняття рішень, але завжди готові дати пораду.

Теорія виділяє декілька основних рис ситуаційного лідера, таких як здатність вирішувати проблеми, довіра, адаптивність, проникливість та наставництво.

4. Імідж лідера

*У світі не існує ні доброго ні поганого –
таким його робить наша свідомість.*

В.Шекспір

У найзагальнішому вигляді імідж можна визначити як набір певних якостей, які люди асоціюють з певною індивідуальністю. Імідж лідера – це образ і сприйняття, яке оточуючі мають про лідера. Побудова позитивного іміджу лідера відіграє важливу роль в успішному керівництві та впливі на команду. Розглянемо декілька ключових елементів іміджу лідера: 1.Довіра: Лідер, який заслуговує на довіру, зазвичай має чесні та надійні наміри. Він

виконує свої обіцянки та дотримується високих стандартів етичної поведінки. 2.Авторитет: Лідер повинен мати авторитет, що зазвичай досягається через знання і досвід у своїй галузі. 3.Емпатія: Уміння розуміти і співчувати іншим - важлива риса іміджу лідера. Лідер, який піклується про почуття і потреби своїх підлеглих, створює позитивне сприйняття. 4.Натхнення: Хороший лідер надихає інших своїми словами і діями. Він здатний мотивувати і вселяти віру в спільні цілі та завдання. 5.Комунікативні навички: Лідер має бути чудовим комунікатором, уміти чітко й ефективно висловлювати свої ідеї, інструкції та очікування. 6.Професійна компетенція: Лідер повинен володіти високими навичками і знаннями у своїй галузі. 7.Здатність до адаптації: Лідер має бути здатним адаптуватися до умов, що змінюються, та керувати змінами в організації. 8.Відповідальність: Лідер має нести відповідальність за результати команди та за успіх проєктів. 9.Здатність управління конфліктами: Лідер повинен уміти вирішувати конфлікти в команді та підтримувати позитивний робочий клімат. 10.Розвиток команди: Лідер допомагає своїй команді рости і розвиватися, надаючи зворотний зв'язок, навчання і менторство.

5. Спілкування як основний інструмент лідера.

Комунікативні процеси дозволяють людям взаємодіяти. Саме спілкування служить основним інструментом лідера, використовуючи який, він може ефективно впливати на послідовників.

Характер спілкування лідера з членами групи задається: 1.розміром групи (у великій групі лідер скоріше буде використовувати механізми навіювання і зараження, а в малій - переконання і наслідування); 2.основними цілями (у групі, орієнтованій на відносини, лідер буде вибирати інші форми і засоби спілкування, ніж у групі, орієнтованій на завдання); 3.особистісними та соціально-демографічними особливостями членів групи (молодіжна група; група, що включає тільки чоловіків або тільки жінок; група, що складається з колишніх військовослужбовців; тощо); 4.особистісними особливостями

самого лідера (спрямованість спілкування залежить багато в чому від особливостей світогляду лідера, а рівень експресивності - від її темпераменту).

На ефективність спілкування лідера з членами групи впливає рівень його комунікативної компетентності, яку складають:

1) сформовані вербальні (слухання, мовлення, читання та письма) і невербальні (міміки, жестів, поз, інтонацій тощо) навички, які забезпечують передачу - прийняття інформації, особистісне вплив і досягнення однакового сприйняття комунікативної ситуації; 2) розвинені соціально-перцептивні вміння (вміння розуміти почуття і думки співрозмовника; орієнтуватися в ситуації спілкування, тобто в його психосоціальному контексті; формувати адекватний образ іншого, прочитувати за зовнішніми проявами психологічні властивості особистості та особливості її поведінки через механізми емпатії та ідентифікації; емоційно регулювати процес порозуміння); 3) розвинені інтерактивні здібності (здатності виробляти стратегію і тактику взаємодії, правильно його організовувати, погоджуючи плани дій учасників спілкування відповідно до колективної мети; вибирати оптимальну модель поведінки з урахуванням ситуації та індивідуальних особливостей і властивостей інших суб'єктів спілкування).

У той же час комунікативна компетентність лідера може бути розглянута через категорію «досвід». У свою чергу досвід лідера у сфері спілкування вимірюється: ступенем досягнення поставленої мети; стимулюванням послідовників до вдосконалення тих чи інших дій; досягненням розуміння; збудженням емоцій; встановленням оптимальних відносин; наданням впливу з метою зміни поведінки, намірів; вибором оптимального шляху і засобів досягнення цих цілей; забезпеченням комфорту в кожній конкретній ситуації; зняттям витрат у вигляді конфліктів, придушення інших, ритуалізації спілкування.

Комунікативна компетентність лідера, таким чином, включає: знання законів спілкування; вміння та навички реалізації цих знань у конкретній

ситуації; здатність до самореалізації, самоконтролю, самовизначення в спілкуванні.

Успіх лідера в спілкуванні забезпечується сформованістю у нього здібностей і вмінь: об'єктивно оцінювати себе та інших; об'єктивно оцінювати речі, події, факти, бачити їх такими, якими вони є; враховувати і приймати культурні, соціальні та особистісні відмінності учасників спілкування при побудові стратегії і тактики взаємодії з ними; враховувати емоційно-психологічні впливи середовища, найближчого оточення; слухати і чути іншого; співпереживати; бути відкритим у спілкуванні, обмінюватися з партнерами по спілкуванню фактами свого життя, своїми думками і почуттями; здійснювати адекватну зворотний зв'язок у процесі спілкування, адекватно реагувати на дії і вчинки інших учасників спілкування і на ситуацію спілкування загалом; захищати свої права в ході взаємодії, в той же час поважаючи права інших (захищати себе від агресії з боку інших і самому не проявляти агресивно по відношенню до інших); формувати взаємну атракцію між собою і членами групи, позитивне емоційне ставлення один до одного, незалежно від рівня конфліктності конкретної ситуації спілкування.

III. Підсумковий етап

Інтерактивна вправа «Якості лідера»

Мета: ознайомити студентів з якостями притаманними лідеру; дати можливість учасникам оцінити особистісні якості лідера.

Хід виконання: студенти розподіляються на дві/три групи. Викладач пропонує кожній групі назвати якнайбільше лідерських якостей. Представник кожної групи записує на ватмані сформульовані його односторонніми якості. Потім викладач пропонує групі вибрати студента, якого всі добре знають і сформулювати разом його лідерські якості. Пропонується також визначити якості, які б допомогли цьому учасникові стати ще успішнішим лідером.

Очікуваний результат: підбиваючи підсумки вправи, викладач говорить: «Довідавшись про свою цінну якість, ставтеся до неї як до особистого надбання. Щоб набути необхідної якості концентруйтеся на тому, що з кожним днем вона стає все більш властивою вашій особистості».

Література:

1. Гелей С. Д., Рутар С. М. Політологія: Навч. посіб. / С. Д. Гелей, С. М. Рутар – 7-мевид., перероб. і доп. -К.: Знання, 2008. – 415 с.
2. Калашнікова С.А., Сутність лідерства, як вищого еволюційного рівня управління / Наука і освіта. – №4– 5. – 2010. – С.101– 104.
3. Козак К. Б. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві / К. Б. Козак // Економіка харчової промисловості. – 2013. - №3 (19). – С. 24-28.
4. Науменко О.С. Лідерство як соціально – філософська проблема. // Альманах. Філософські проблеми гуманітарних наук. - №16 – 2010. – С.83–87.
.05 – соціальна психологія. – КНУ імені Тараса Шевченка. – К., 2013.
5. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. / за наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. 296 с.
6. Stogdill R. Handbook of leadership: a survey of theory and research / R. Stogdill. — N. Y.: Macmillan, 1974. – 800 p.

Заняття №6 «Кодекс лідера»

Мета: сприяти розумінню лідерства як особистої відповідальності перед іншими; відпрацювати навички демократичної поведінки.

Очікувані результати: розуміння здобувачами освіти лідерства як особистої відповідальності перед іншими; розвинені навички демократичної поведінки.

Оснащення заняття: папір А4 , маркери, фліп-чарт , кольоровий папір, ножиці, клей

Тривалість заняття: 1 год 20 хв.

Хід заняття

Вправа 1. «Привітання»

Мета: створити позитивну емоційну атмосферу у групі. **Час:** 5 хв.

Хід проведення: Один з студентів-учасників усміхається і «відправляє» усмішку іншому, який «ловить» її жестами, «прикріплює» собі. а потім «відправляє» іншому і т.д.

Вправа 2. Інформаційне повідомлення «Маніпулятор і актуалізатор»

Час: 15 хв.

Психіка людини вкрай складна, і повністю пояснити мотиви поведінки людини важко. Людина може діяти досить впевнено і досягати гарних результатів, але шляхи досягнення мети дуже різні. За однією з

теорій, є дві базові психологічні установки сучасної людини: маніпулятор та актуалізатор.

Маніпулятори – це люди, основна мета яких (свідома чи несвідома) – впливати на поведінку інших людей, змушувати чинити так, як цього хоче маніпулятор; для маніпулятора діяльність, якою ви займаєтесь, відіграє другорядну роль, головне – роль, яку він відіграє в цій діяльності. Актуалізатори – це індивіди, котрі ставляться до себе як до неповторної особистості, а тому відчують інших людей так само; для них первинна і вторинна діяльність – та роль, яку вони відіграють у ній.

Риси особистості маніпуляторів та актуалізаторів:

Маніпулятори	Актуалізатори
Неправда (фальш, шахрайство)	Чесність (прозорість, щирість, сором'язливість)
Маніпулятори використовують прийоми, методи, маневри. Вони ламають комедію і грають ролі, які повинні справити враження. Почуття виражаються, вибираються залежно від обставин.	Актуалізатор здатний до чесного прояву своїх почуттів, якими б вони не були. Йому притаманна щиросердечність, виразність, він по-справжньому буває самим собою
Неусвідомленість (апатія, нудьга)	Усвідомлення (життєствердження, інтерес)
Маніпулятор не усвідомлює дійсного життя. Він бачить і чує лише те, що хоче бачити і чути.	Актуалізатор добре бачить і чує себе й інших людей. Він сприйнятливий до мистецтва, музики та інших проявів життя.
Контроль (закритість)	Воля (спонтанність, відкритість)
Маніпулятор здається спокійним, однак тримає себе постійно під контролем (і інших теж), ховаючи від інших свої мотиви.	Актуалізатор спонтанний, він здатний до вільного вираження властивих йому можливостей. Він господар свого життя, суб'єкт, а не об'єкт.
Цинізм, безвір'я	Довіра (віра, переконаність)
Маніпулятор не довіряє собі та іншим, він відчуває глибоку недовіру до людської природи як такої. Він думає, що у відносинах між людьми існують тільки дві можливості - керувати або бути керованим.	Актуалізатор має глибоку віру в себе й інших, у можливість установити зв'язок з життям і впоратися з труднощами тут і зараз

Особистості у першій і другій колонці – лідери для інших, домагаються результатів. Відмінність між ними – у ставленні до людей, до послідовників, у почутті відповідальності за них.

Обговорення у підгрупах.

Вправа 3. «Притча про батька»

Мета: показати здобувачам освіти важливість лідерів та послідовників. **Час:**

10 хв.

Якось увечері один батько заповнював заяву на вступ до коледжу своєї дочки. Цей коледж – це щось на зразок Гарварду чи Єлю для жінок. Батько хвилювався; у дочки були нагороди, але з 5000 заяв приймуть до коледжу лише 500. Останнє питання звучало: «Чи стане ваша дочка хорошим лідером?» Батько був розумною і чесною людиною. Він розумів, що для дочки важливо вступити до коледжу і боявся, щоб правда їй не зашкодила. З важким серцем він написав: «Ні, вона не лідер, але стане хорошим послідовником».

Йшли тижні, час тягнувся довго. Нарешті прийшов лист від декана коледжу. У листі було: «Члени комісії мають честь привітати Вас із зарахуванням...». Насамкінець було написано: «Мені здається, що вам буде цікаво знати, що з усього набраного покоління студентів – 500 чоловік, з них 499 – справжні лідери, і тільки одна студентка – послідовник. Дякуємо за мужність і чесність».

Висновок. Не всі можуть бути абсолютними лідерами, переважна більшість з нас – послідовники. Ситуативно ми беремо на себе відповідальність, тобто час від часу виконуємо обов'язки лідера. Та головне – вміти вибирати особу, за котрою варто слідувати.

Обговорення у підгрупах.

Вправа 4. Інформаційне повідомлення «Типологія лідерства».

Мета: ознайомити учасників з типологією лідерства. **Час:** 10 хв.

Феномен лідерства за своєю природою пов'язаний перш за все із проявом міжособистісних стосунків.

Щоб стати лідером, людина повинна мати якості, які проявляються залежно від ситуацій, вимог групи, особистого вибору лідера. Бути лідером універсальним досить складно і відповідально, це вимагає затрат сил, енергії. Частіше ми спостерігаємо лідерів-організаторів (організація внутрігрупової діяльності, імідж групи); лідерів-генераторів емоційного настрою (регулятори емоційного стану групи, «заряджаючі», вирішують проблеми людських взаємин); лідерів-професіоналів (орієнтованих на компетентне вирішення ділових проблем); лідерів-ерудитів (організатори навчальної діяльності, підтримують інтелектуальний імідж). Всі ці характеристики важливі на певному етапі діяльності лідера, тобто, в процесі прийняття рішень групи.

Обговорення у підгрупах.

Вправа 5. «Кодекс лідера».

Мета: розробити правила поведінки лідера; створити «кодекс лідера». **Час:** 30 хв. **Ресурси:** аркуші А-3, плакат «Кодекс лідера», маркери кольорові, папір кольоровий, клей.

I етап. Викладач об'єднує учасників у групи залежно від типів лідерів. Упродовж 15 хв групи працюють над створенням правил поведінки окремого типу лідера. Опісля презентують їх.

II етап. Представники від груп займають місце за круглим столом і розробляють єдиний кодекс лідера. Решта учасників спостерігають за прийняттям групового рішення. Через 15 хв група представників презентує свій проект. Усі напрацювання скріплюємо у вигляді книги «Кодекс лідера».

Вправа 6. Рефлексія «Дотягнись до зірок»

Мета: зняти емоційну напругу учасників. **Час:** 10 хв.

Викладач пропонує студентам встати, утворити коло. Далі промовляє наступне: «Уявіть собі, що ви бачите над собою зоряне небо, а в ньому яскраво сяє ваша зірка. Дотягніться до неї рукою, ніжно візьміть її в долоні і помилуйтеся нею. Яка вона красива, яскрава, неповторна! А тепер прикріпіть її у себе на грудях».

Підведення підсумків. Вправа «Закінчи речення»

Хід виконання:

Викладач разом із групою обговорюють усі види діяльності, використанні під час тренінгу, обговорюють проблемні питання з інформаційних повідомлень. Можливий варіант обговорення, коли викладач пропонує студентам висловити власну думку, доповнюючи незакінчене речення: «Мені було..., тому що...». Наприклад: «Мені було цікаво, тому що завдання були неординарними».

Заняття №7 «Як стати лідером»

Мета: формування досвіду громадянської поведінки студентів-лідерів шляхом залучення їх до реальної участі в просвітницькій роботі за методом «рівний-рівному»; узагальнити інформацію одержану протягом тренінгових занять.

Очікувані результати: розуміння здобувачами освіти лідерства як особистої відповідальності перед іншими; готовність здобувачів освіти до лідерської діяльності.

Тривалість заняття: 1 год 20 хв.

Хід заняття

Привітання

Пригадування правил тренінгу

Вправа 1. «Залізнична каса»

Мета: удосконалення комунікативних навичок, навичок впевненої поведінки.

Тривалість: 20 хв.

Хід роботи: викладач пропонує учасникам уявити, що вони на вокзалі. “За 15 хвилин відходить поїзд на який вам треба сісти. У касі залишився один квиток, але касир притримує його згідно зі своїми міркуваннями. Вам необхідно умовити касира, щоб він віддав цей квиток саме вам.

Зараз ми оберемо “касирів”. (Касир обирається за бажанням або викладач призначає на цю роль когось з студентів-учасників. Викладач надає касиру відповідну інструкцію (наодинці), а саме: він повинен не відразу продавати квиток, а лише за умови наявності переконливих доказів, чому саме він повинен продати цей квиток саме цьому учаснику. Кожному учаснику на діалог з касиром відводиться 1 хвилина. Якщо „квиток вже проданий”, а не всі учасники ще взяли участь у грі, хтось інший може бути обраним на роль касира і гра поновлюється.

Обговорення:

1. Яким чином вам вдалось переконати продати квиток саме вам? (тренер звертається до касира та до тих учасників, які досягли успіху в цій грі).
2. Чому ви не продали квиток іншим, чого не вистачало, що було непереконаливим для того, щоб отримати квиток? (тренер звертається до касира та до тих учасників, спроба яких отримати квиток виявилась невдалою).

Вправа 2. «Оратор»

Мета: розвинути навички володіння аудиторією і збагатити словниковий запас. **Тривалість:** 15 хв.

Хід проведення: Викладач пропонує заготовлені на папірцях теми кожному студентів-учасникові. Студенти по черзі витягують теми і упродовж 1 хв. без

підготовки розвивають їх. По закінченні відбувається обговорення: чи легко було говорити експромтом і чому; чиї промови були переконливішими, зрозумілішими; для чого лідеру потрібно швидко і правильно орієнтуватися в ситуаціях і добирати правильно слова.

Перелік тем: моя найбільша мрія, остання подорож, найкращий друг/подруга, спорт, який мені подобається, наша група, що таке стосунки, що я роблю коли відчуваю стрес, мої звички, улюблена річ, улюблений предмет, Львів, для мене літо це, ігри в які я найчастіше граю, кулінарія і я, моя пунктуальність, найближча мені людина, як я вирішую конфлікти, творчість, що для мене свобода, про що хочеш.

Вправа 3. «Пам'ятка лідеру»

Мета: закріпити знання, вміння і навички, одержані на тренінгу; створити «Кишеньковий порадник лідеру». **Час:** 40 хв. **Ресурси:** аркуші паперу А-3, маркери, фломастери, кольоровий папір, клей скотч.

Хід проведення: викладач об'єднує учасників в 3 підгрупи. Кожній з них пропонується створити «Кишеньковий порадник лідеру», враховуючи всю інформацію, одержану упродовж факультативного курсу «Школа лідерства». Через 20 хв групи презентують свої роботи.

Вправа 4. «Підведення підсумків тренінгу».

Мета: визначити, чи справдились очікування учасників, підвести підсумки тренінгу. **Час:** 10 хв. **Ресурси:** стікери, ручки, плакат «Пік лідера»

Викладач пропонує учасникам пригадати очікування, з якими вони починали роботу на факультативі. *Прийшов час піднятися на «Пік лідера», а, можливо, хтось з вас ще в дорозі. Визначіть, будь-ласка, які з ваших сподівань справдились, що нового ви дізналися, а що не було висвітлено. Запишіть на стікерах і оберіть собі місце на «Піку лідера».*

Вправа 5. «Передай енергію».

Мета: «зарядити» енергією студентів-учасників групи, створити позитивний настрій. **Час:** 5 хв.

Хід проведення: викладач пропонує студентам утворити коло і показує жести, якими треба передавати енергію. Кожен учасник повинен запам'ятати, кому



він посилає енергію; від кого одержує (змінювати партнерів не можна). Викладач регулює темп вправи (спочатку повільно, потім швидше і швидше). Всі учасники виконують вправу 3-4 рази. Коли останній раз енергія повернулася до ведучого, вправа припиняється.

Зворотній зв'язок

1. Що вам найбільше запам'яталося за час наших 5 тренінгів? Що найбільше сьогодні?
2. Чи хочеться щось сказати на завершення?

Заняття №8 ЛЕКЦІЯ «УКРАЇНСЬКІ ЛІДЕРИ»

План

I.Привітання

II.Основна частина лекції

- II.1. Ярослав Мудрий та Володимир Мономах – натхненні лідери*
- II.2. Григорій Сковорода як вчитель-лідер*
- II.3. Іван Франко та В'ячеслав Чорновіл – лідери-революціонери*
- II.4. Іван Пулюй – лідер-експериментатор*
- II.5. Андрей Шептицький та Любомир Гузар – духовні лідери нації*
- II.6. Богдан і Варвара Ханенки – арт-лідери*
- II.7. Марія Заньковецька та Соломія Крушельницька- талановиті-лідерки*
- II.8. Володимир Вернадський- лідер-науковець*
- II.9. Мустафа Джемілев- лідер українського кримськотатарського національного руху*
- II.10. Сучасні українські лідери*

I.Привітання

Інтерактивна вправа «Репортер»

Мета: сприяти створенню доброзичливого клімату в групі; налаштування студентів до сприйняття лекційного матеріалу; формуванню установки на самоосмислення.

Хід виконання: один із учасників бере інтерв'ю в інших студентів групи, проноуючи кожному сказати кілька слів про себе для телепередачі «Молодіжне лідерство» за формулою «Я - людина, яка...». По закінченні відбувається обговорення почутого та того, що кожен із членів групи відчув.

II.Основна частина лекції

1. Ярослав Мудрий та Володимир Мономах – натхненні лідери

Ярослав Мудрий – великий князь Київський, князь Ростовський та Новгородський, під час правління якого Київська Русь досягла найвищого розквіту. Видатний державний діяч і політик. Період правління князя

Ярослава Мудрого вважається епохою величі Київської Русі. Саме в цей час Київська Русь досягла зеніту своєї могутності і стала в один ряд з найбільш потужними європейськими державами. Він зміцнював міжнародний авторитет держави, сприяв розвитку освіти і мистецтва, затвердив перший юридичний документ – збірник законів «Руська Правда», створив першу школу при Софії Київській і першу бібліотеку в Києві.

Ярослав Мудрий зробив для Київської Русі багато доброго й важливого. Він став лідером нації та могутнім володарем однієї з найбільш розвинених країн Європи того часу.

Великий князь київський **Володимир Мономах**, онук Ярослава Мудрого, ввійшов у нашу історію не лише як мужній воїн і полководець, якому вдалося зупинити наступ половців на Русь, завдати їм найтяжчих поразок під час походів 1103-го, 1106-го, 1109-го, 1111-го та відкинути за Дон, а й як мудрий правитель та автор видатної пам'ятки давньоруської літератури початку XII ст. «Повчання дітям».

Авторитет Володимира тримався на його щирій турботі про людей – він будує міст через Дніпро, щоб простому люду було краще ходити до церкви на поклоніння мощам святих, зводить кам'яний храм на Альто, де тепер Бориспіль. Багато років працює над моральним заповітом сином – «Повчанням дітям».

Володимир навчав синів так: *«Ухиляйся від зла, твори добро, шукай миру і проганяй зло». А ще: «Перш за все не забувайте убогих, а яко можете, по силі годуйте їх і подавайте сиротам. І вдову захистіть, не дайте сильним губити людину... Старих шануйте, як батька, а молодих, яко братів... В домі своєму не ледачкуйте... Брехні остерігайтесь і пияцтва, і облуди, від того душа гине і тіло». Володимир закликав: «Хто б не був, правий чи винний перед вами, не вбивайте і не веліть убивати його; якщо і завинив хто в смерті, не губіть християнської душі».*

2. Григорій Сковорода як вчитель-лідер



Григорій Савич Сковорода – український просвітитель-гуманіст, філософ, поет, педагог. Освіту здобув у Києво-Могилянській академії. Велич і безсмертя Григорія Савича Сковороди полягає в тому, що в глуху пору національного гніту, жорстоких утисків українського народу самодержавною росією він став на захист співвітчизників і проголосив: *«А мій жребій із голяками»*.

Підручника з етики не було, і Григорій Савич написав його сам. Це був перший філософський твір, основною думкою якого є ледарство – найбільша людська вада. Студенти любили свого вчителя, радилися з ним, бували в нього вдома. Він засівав їхні душі зернами правди, гуманізму й волелюбства, мріями про республіку. Григорій Сковорода навчав, що в природі краса, гармонія, а в суспільстві – несправедливість, і щоб змінити макросвіт на краще, треба кожному змінити мікросвіт, тобто себе самого. Пізнавай себе, а пізнаєш – удосконалюй. Пізнаючи свої нахили, людина правильніше визначає своє місце в суспільстві й приносить найбільшу користь (ідея сродної праці). Але чимало людей займають не свої місця. Людина не може бути щасливою, якщо діє всупереч своїй природі. Величчя природи – це пізнання Бога в людині. Пізнання природи – це пізнання Бога.

3. Іван Франко та В'ячеслав Чорновіл – лідери-революціонери.

Один з найвидатніших українців – поет, письменник і політичний діяч Іван Франко був яскравим представником європейської демократії і великим захисником загальнолюдських.

Прихильник демократичної моделі країни, він мав модерне уявлення нації - він бачив у ній не тільки робітників і селян, але й вчителів, лікарів, чиновників і навіть жандармів. «Вічний революціонер». Без сумніву, цей образ підходить Івану Франку. У своїй статті «Поступ» він писав: *«Я розумію під революцією цілий великий ряд таких культурних, наукових і політичних фактів, будь вони криваві або й зовсім ні, котрі змінюють всі тогочасні поняття і основу і цілий розвиток якогось народу повертають на зовсім іншу дорогу»*.

Тодішні держава і парламент визнавали радикальну партію. Вона брала участь у виборах, офіційно виставляла своїх кандидатів і прагнула створити

парламентську фракцію. Вибори тоді проходили на двоступінчастій основі. Спочатку сіло вибирало представника, а потім він йшов голосувати за конкретного кандидата, на який одержував «рознарядку». Якби хоча б третина українських сіл вибрала кандидатів, що захищали українське питання, тобто тих, хто погоджувався з програмою радикальної партії Франка, то, відповідно, можна було б сміливо говорити про парламентську фракцію і піднімати питання про створення української автономної області.

В'ячеслав Максимович Чорновіл – відомий український політик, державний діяч, публіцист і журналіст – народився 24 грудня 1937 року (за документами 1 січня 1938 р.) у с. Єрки Звенигородського району (нині Катеринопільський) Черкаської області у родині сільських учителів.

В'ячеслав Чорновіл був людиною м'якою у спілкуванні і твердою у переконаннях. Чорновіл був людиною стрімкою – стрімкого розуму, стрімких рішень, стрімкого напору аргументів та стрімкої, якщо хочете, чарівності. У грудні 1991 В'ячеслав Чорновіл був кандидатом у президенти, але програв вибори Леонідові Кравчуку. Україна ще не була готова до ТАКОГО лідера. Цьому сприяло й те, що тогочасні демократичні сили були розпорошені та не виступили єдиним фронтом. Більшість Чорновіл здобув тільки у трьох областях Галичини, і це також було дуже символічно, що уродженець Черкащини та випускник столичного університету здобув прихильність найбільш проукраїнськи налаштованого на той час регіону України. Вислів Чорновола «Я людина всієї України» був не хизуванням, а констатацією факту.

4. Іван Пулюй – лідер-експериментатор

Іван Пулюй був яскравою особистістю навіть для вчених із поза меж України, його сучасників – це при тому, що вони не могли належним чином знати та оцінити його громадську, політичну та освітню діяльність власне для українців. Обсяг доробку Пулюя в науковій, гуманітарній і культурній сферах справді грандіозний. Працюючи майже все свідоме життя за межами України,

переважно в Празі та Відні, саме він узяв на себе обов'язок розбудови усєї системи освіти – від початкової школи до українського університету у Львові, від невеликого молитовника до повного видання Біблії, від підручників для гімназій до публікації актуальних наукових праць українською мовою. Досягнувши особистих вершин у науці, він наполегливо торував шлях до таких вершин іншим. Його віра в майбутнє рідного народу була безмежною, а практичні кроки для його досягнення – надзвичайно дієвими.

У фізиці І. Пулюй відомий як віртуозний експериментатор і проникливий теоретик. Саме І. Пулюй своїми глибокими дослідженнями катодних променів і конструюванням досконалих катодних ламп, здійсненими на початку 1880-х років, прокладав шлях до відкриття Х-променів, яке завдяки щасливому випадкові випало на долю Рентгена наприкінці 1895 р.

5. Андрей Шептицький та Любомир Гузар – духовні лідери нації

Народжений у с. Прилбичі у знатній галицькій родині, Андрей Шептицький у грудні 1900 року був номінований на посаду Галицького Митрополита, на якій і залишався до своєї смерті у 1944 році. Він завжди був провідником української національної ідеї, і за час служіння був активним учасником українського національного руху як на Галичині, так і поза нею.

Митрополит Андрей Шептицький віддав багато сил освітянсько-виховній та видавничій діяльності, створив у Львові гімназію, підтримував українське приватне шкільництво та щедро спонсорував українські культурно-просвітницькі товариства. За його ініціативою було також створено Львівський національний музей та український університет у Львові. За час свого служіння Шептицький доклав значних зусиль для розбудови греко-католицької церкви як в Україні, так і за кордоном, був депутатом Віденського парламенту та Галицького сейму. Незважаючи на дуже складні та мінливі політичні умови, Шептицький до своїх останніх днів лишався вірним сином українського народу та назавжди останеться в пам'яті як один із найвпливовіших українських діячів ХХ століття.

Любомир (світське прізвище та ім'я – Гузар, Любомир [Ярославович]; 26.02.1933, м. Львів, тепер Україна – 31.05.2017, с. Княжичі Броварського району Київської області, Україна; похований у м. Києві) – релігійний і громадський діяч, філософ, богослов, предстоятель Української греко-католицької церкви (2001–2011). Доктор богослов'я (з 1972), Верховний архієпископ Львівський, кардинал (з 2001), Верховний архієпископ Києво-Галицький (з 2005), архієпископ-емерит (з 2011).

Прийняв управління Українською греко-католицькою церквою на етапі її відродження як регіональної конфесії. Докладав усіх зусиль для розбудови УГКЦ як всеукраїнської національної церкви. Спрямовував діяльність на консолідацію Синоду УГКЦ та зарубіжних єпархій, екзархатів, душпастирських центрів (у Бразилії, Аргентині, Австралії, Північній Америці, Західній Європі, Азії тощо). Присвятив свою діяльність утвердженню принципів толерантності та діалогізму як в церковному житті, так і в міжцерковних і державно-церковних відносинах, поширенню ідей милосердя і злагоди, що сприяло деескалації міжконфесійних конфліктів і відкрило нові можливості для екуменічного діалогу в Україні. Здобув високий моральний і духовний авторитет не тільки серед пастви, а й серед широкого загалу, вплинув на самоусвідомлення українського суспільства. Став одним із духовних і національних лідерів у період Помаранчевої революції, закликаючи до консолідації на моральних і правових засадах і ненасильницького розв'язання конфлікту.

6. Богдан і Варвара Ханенки – арт-лідери

Богдан Ханенко, представник давнього українського козацького роду, юрист за фахом, почав цікавитися арт колекціонуванням з дитинства – його дядьки уклали власні збірки творів мистецтва. У молоді роки він був завсідником зібрань митців, приятелював з українським живописцями Куїнджі, Айвазовським та Крамським, і вже тоді марив про власну колекцію. Спочатку він купував різноманітні речі – старовинні предмети побуту,

порцеляну, картини, у колекції музею є також зразки тканин, згодом зосередився на творах живопису.

Цю пристрасть до краси поділяла і його майбутня дружина Варвара Терещенко, чия родина більшу частину своїх прибутків від цукрових заводів віддавала на розвиток мистецтва, освіти та медицини – завдяки їм у Києві постала сьогodнішня лікарня Охматдит, було створено Політехнічний інститут, був розписаний іконостас Володимирського собору тощо. Саме Варвара прищепила Богданові смак до філантропії.

Ханенки зібрали 1200 художніх творів, а також багату бібліотеку з мистецтвознавства. Коли Богдан зрозумів, що хобі його захоплює більше, ніж адвокатська практика, він залишає роботу, і подружжя вирушає в Україну. Щоб перевести колекцію з Варшави, Ханенки винаймають майже піввагона, а в Києві на вулиці Олексіївській (сьогodні Терещенківська) зводить двоповерховий будинок у стилі італійського палаццо з просторими галереями, де назавжди оселяються вони та їхні картини.

У київський період у Богдана Ханенка проявляється ще кілька талантів: він очолює цукрові заводи Терещенків, входить до управління кількох банків та виявляється вправним підприємцем. Завдяки його менеджерським талантам у Києві з'являється перший публічний музей (сьогodні Національний художній музей України), куди він передає частину своєї колекції – археологічну збірку на 3145 предметів. Також Ханенки утримували лікарні для бідних та пологові будинки.

7. Марія Заньковецька та Соломія Крушельницька – талановиті-лідерки.



Марія Заньковецька (1854-1934) народилася в с. Заньки на Чернігівщині, була п'ятою дитиною у багатодітній родині збіднілого дворянина Костянтина Адасовського та міщанки з Чернігова Марії Нефедової.

У 1876-му році вийшла на сцену ніжинського театру. Для цього їй довелося залишити чоловіка, який вважав пристрасне бажання дружини стати

акторкою простою жіночою забаганкою. Пізніше Марія Заньковецька (вона взяла цей псевдонім на згадку про щасливе дитинство в рідному селі Заньки) працювала в найпопулярніших і найпрофесійніших українських трупах Марка Кропивницького, Михайла Старицького, Миколи Садовського, Панаса Саксаганського, Івана Карпенка-Карого.

Марко Кропивницький був настільки зворушений грою Заньковецької, що після однієї з репетицій зняв бірюзовий перстень і вдягнув їй на палець зі словами: *«Заручаю тебе, Марусю, зі сценою, тепер мені є для кого писати драми»*. Композитор Петро Чайковський в Одесі виніс їй на сцену лавровий вінок із написом *«Безсмертній від смертного»*.

Заньковецька була серед засновників театру Миколи Садовського в Полтаві, домагалася відкриття в Ніжині стаціонарного державного театру.

Серед найвизначніших акторів та співаків двадцятого століття майорить ім'я славетної української співачки – **Соломії Крушельницької**. Велика донька свого народу, чиє життя можна прирівняти до пісні, яка ширилася світом у надскладний час глибоких суспільних потрясінь, чия відданість та самопосягання музи класичного співу увіковічили її у сонмі найвидатніших голосів усіх часів та народів. Здібна, непересічна, яскрава студентка Львівської консерваторії, яку, закінчила зі срібною медаллю і дипломом з відзнакою. Саме тут Соломія Крушельницька дебютує у Львівському театрі Скарбка в опері Доніцетті „Фаворитка“, а потім у „Сільській честі“ Масканьї. Згодом підписує перший контракт та співає в операх „Фауст“, „Аїда“, „Трубадур“, „Бал-маскарад“, „Африканка“, „Галька“, „Страшний двір“. Сюди примадонна повертається у 1939 році, де стає професором у альма матері.

8. Володимир Вернадський – лідер-науковець

Володимир Вернадський – один із небагатьох учених-універсалів минулого століття. Він був мислителем і природознавцем найширшого профілю, одним із засновників геохімії і радіогеології, творцем біогеохімії, вчень про біосферу і ноосферу. Його внесок у науку відзначений численними

преміями та обранням дійсним членом ряду світових академій наук і наукових товариств. Йому випала честь стати одним із творців і першим президентом Української академії наук.

Володимир Іванович писав: *«Мене варто визначати як росіянина за культурою і всім способом життя – щоправда, росіянина, все життя якого постійно було пов'язане з Україною»*. Так він вважав. Україна – його земля, її ґрунт і силу «живої речовини» Вернадський досліджував і знав досконально. Саме в Шишаках на Полтавщині зародилося його вчення про живу речовину та біосферу.

Як учений-мислитель В. І. Вернадський піднявся до масштабних світоглядних узагальнень: розробив вчення про біосферу Землі, став разом із французькими вченими Е. Леруа і П.-Т. де Шарденом основоположником вчення про ноосферу.

9. Мустафа Джемільєв – лідер українського кримськотатарського національного руху

Мустафа Джемільєв – символ єднання кримськотатарського народу та його повернення на рідну землю. Він присвятив своє життя боротьбі з системою, за що провів 15 років у місцях позбавлення волі. Після окупації Криму росією Мустафа Джемільєв продовжує відстоювати права свого народу.

У роки до окупації Мустафа Джемільєв як народний депутат половину часу працював у Києві, а коли не було сесій – повертався до Криму. Востаннє він був у Криму 19 квітня 2014 року. Коли виїздив з півострова на чергову сесію Верховної Ради, на одному з постів, що відокремлюють Крим від материкової України, російський офіцер зачитав Мустафі розпорядження про заборону в'їжджати на територію російської федерації протягом п'яти років. Перше – це сила духу, яка виражалася і в голодуванні, і в боротьбі за свої принципи, незалежно від політичної ситуації та державної підтримки. Друге – розуміння того, що ти робиш правильну річ. Коли в радянські роки нинішні ветерани національного руху боролися за повернення, вони розуміли, що роблять дуже важливу річ не тільки для свого покоління, а й для майбутніх. І

третій фактор – просто бездоганне відчуття гумору, яке допомагає в дуже важкі часи не зламатися та йти далі.

10. Сучасні українські лідери

Ліна Костенко– українська письменниця, поетеса-шістдесятниця Ліна Василівна Костенко – лауреатка найпрестижніших премій України: Шевченківської, Антоновичів тощо. Ліна Костенко є почесною докторкою та професоркою провідних університетів країни. Книги та збірки колишньої радянської дисидентки наразі щороку є лідерами продажів серед українських книжок, а сама авторка входить до переліку найвідоміших жінок давньої та сучасної української традиції.

Володимир Кличко– найкращий борець в історії важкої ваги за версією WоxRes. Після перемоги на Олімпіаді 1996 року Володимир за свою спортивну кар'єру у 2000-2010 роках майже беззаперечно панував у важкій ваговій категорії за версіями всіх найбільших боксерських організацій світу. Він переміг 23 бійців за титул чемпіона світу, що є найкращим показником в історії боксу. Досі не побитий його рекорд – 12 років загальної тривалості володіння титулом чемпіона світу у важкій вазі.



Богдан Ступка– народний артист та лауреат Шевченківської премії Богдан Сильвестрович Ступка за свою кар'єру в кіно зіграв десятки яскравих ролей. Український актор працював із найкращими світовими режисерами: Отаром Іоселіані, Кшиштофом Зануссі, Єжи Гофманом, Юрієм Ілленком та іншими. У 2011 році громадська та творча діяльність Богдана Ступки була відзначена найвищою нагородою держави – званням Героя України. Під час отримання нагороди Римського міжнародного кінофестивалю актор сказав: *«Мрією мого життя було, щоб українська культура стала відома в цілому світі. Мрії повинні збуватися, і я щасливий, що маю можливість сприяти цьому».*

III. Підсумковий етап

Вправа «Лідери й лідерство»

Мета: узагальнити знання студентів щодо визначення сфер, де молодь має помітні лідерські позиції

Хід проведення: групу ділимо на 5 мікрогруп. Викладач пропонує розділити аркуш паперу на кілька колонок. Можна включити такі колонки: «лідер», «лідерство», «сфери, де

відбувається лідерство», «сфери, де молодь має помітні лідерські позиції». За допомогою мозкового штурму учасники мікрогрупи послідовно заповнюють кожну з колонок і обговорюють результати в мікрогрупі. По завершенні відбувається обговорення великою групою.

Питання для обговорення:

1. Що для учасників було найважчим, найлегшим?
2. Що учасники опанували під час цієї вправи?

Домашнє завдання

1. Прочитайте інтерв'ю відомих людей/світових лідерів/бізнесменів тощо. Проаналізуйте текст інтерв'ю та дайте відповіді на запитання:
- Які дієслова дії найчастіше вжиті? (Список лідерських дієслів: *вирішив/ла, демонстрував/ла, домовлявся/лась, досліджував/ла, досяг/ла, завершив/ла, запровадив/ла, заснував/ла, збільшив/ла, мотивував/ла, надав/ла, переміг/ла, організував/ла, отримав/ла, очолював/ла, підтримав/ла, побудував/ла, продавав/ла, пропонував/ла, реалізував/ла, розвинув/ла, розробив/ла, скоординував/ла, скоротив/ла, спланував/ла, сприяв/ла, створив/ла, структурував/ла, усунув/ла, тощо*)
2. Які ключові слова/фрази/вислови у інтерв'ю?
3. Яка інформація найістотніша?

ЛІТЕРАТУРА

- 1) Артемчук А. М. К. Заньковецька. Український театр. 2005. № 6. С. 22-23.
- 2) Андрущук, О. В. Чорновіл та ідея федералізації України: еволюція поглядів [Текст]. Український історичний журнал. 2010. № 1. С. 22-34.
- 3) Бублик Т. Жінки в історії України: літературно-мистецька композиція. Відкритий урок. 2008. № 3. С. 64-68.
- 4) Бушак С. Володимир Вернадський: "Мені дорога всіляка вісточка про Україну". Визвольний шлях. 2005. № 6. С. 108-127.
- 5) Брюховецька Л. Богдан Ступка: королі, гетьмани, генерали... Кіно-Театр. 2005. – № 5. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ktm.ukma.edu.ua/show_content.php?id=474
- 6) Гаєвська Н. М. Ліна Костенко. Дніпрова хвиля: хрестоматія нововвед. творів до шк. прогр. / за ред. П. П. Кононенка. Київ: Рад. шк., 1990. С. 594-596.
- 7) Громадські та політичні лідери кримськотатарського народу: Інформ. станом на 15 трав. 1999 р. / Укр. незалеж. центр політ. досліджень; [Уклад.: С.Конончук та ін.; Ред. Н.Лисюк]. Київ., 1999. 149, [1] с. (Персоналії).
- 8) Громовенко Л. Соломія Крушельницька (1872-1952): співачка, лірико-драматичне сопрано [Текст]. 100 найвідоміших українців. Вид. 2-ге, випр. і допов. Київ: Кн. Дім «Орфей», 2002. С. 341-350.
- 9) Дашкевич, Я. Іван Франко та його родина. Постаті: Нариси про діячів історії, політики, культури / 2-ге вид., виправ. й допов. Львів: Львівське відділення ІУАД ім. М. С. Грушевського НАНУ, Літературна агенція «Піраміда», 2007. С. 333-365.
- 10) До 100-річчя від дня смерті Івана Пулюя [Текст] / В. Д. Дідух, Ю. А. Рудяк, О. А. Багрій-Заяць, Л. В. Наумова, А. Б. Горкуненко // Медична освіта. 2018. № 1. С. 136-140.
- 11) Історичні постаті Богдан та Варвара Ханенки [Електронний ресурс] / В. Березовський. Режим доступу: <https://sites.google.com/site/hayvoron/----3>
- 12) Історія України в особах IX-XVIII ст. Володимир Мономах / ред. В. Замлинський. Київ: Україна, 1993. С.80-88.

**Додаток Г Особистісний склад і результати оцінювання рівня
формування лідерських компетентностей
студентів контрольної та експериментальної групи**

Прізвище ім'я по батькові	Анкетування 1	Анкетування 2	Експериментна група	Зростання вимірюваних лідерських компетентностей (Анкетування 2 - Анкетування1)
Бал-г М.М.	44	56	контрольна	12
Ги-ка У.Т.	47	63	контрольна	16
Гри-н В.З	55	66	контрольна	11
Гу-ко А.З.	42	55	контрольна	13
Дя-к Т.Ю.	51	62	контрольна	11
Єв-ць Ю.Р.	49	57	контрольна	8
За-к О.В.	44	56	контрольна	12
Ів-н Д.А.	48	59	контрольна	11
Ів-н А.А.	37	55	контрольна	18
Ко-к Д.Ю.	51	60	контрольна	9
Ко-к А.А.	54	61	контрольна	7
Ко-ра А.М.	57	70	контрольна	13
Ли-к Д.І.	61	74	контрольна	13
Ло-к В.І.	49	59	контрольна	10
Єм-ов І.В.	52	61	контрольна	9
Маг-к Ю.А.	50	62	контрольна	12
Мар-сь Ю.Б.	52	68	контрольна	16
Мо-р О.С.	42	57	контрольна	15
По-ська Г.М.	43	62	контрольна	19
При-ба М.В.	54	68	контрольна	14
Са-к А.В.	46	54	контрольна	8
Тим-н О.О.	47	56	контрольна	9
Фе-к А.Л.	56	66	контрольна	10
Хо-ко М.Р.	54	69	контрольна	15
Ху-н В.О.	45	54	контрольна	9
Шар-н О.М.	52	61	контрольна	9
Щ-р М.В.	51	60	контрольна	9
Ба-н С.О.	54	74	експериментальна	20
Бу-к А.-М.В.	35	49	експериментальна	14
Бу-ко А.І.	47	69	експериментальна	22

Вой-ч М.С.	36	64	експериментальна	28
Вор-ей О.Ю.	49	58	експериментальна	9
Га-та Х.В.	38	69	експериментальна	31
Гор-кий О.С.	46	65	експериментальна	19
Д-к Р.А.	44	66	експериментальна	22
Іль-н В.Р.	39	64	експериментальна	25
Ір-д М.І.	37	64	експериментальна	27
Ко-та Ф.М.	39	57	експериментальна	18
Ку-а Ю.Р.	40	63	експериментальна	23
Ля-вич М.Ф.	39	57	експериментальна	18
Ма-чак О.А.	45	58	експериментальна	13
Ма-зій О.М.	38	68	експериментальна	30
Ми-тич В.В.	30	63	експериментальна	33
Мі-єв І.В.	47	64	експериментальна	17
Нан-ць І.І.	49	73	експериментальна	24
Олі -к Д.М.	39	68	експериментальна	29
Паш-к Д.І.	50	72	експериментальна	22
Сір-кий І.В.	35	60	експериментальна	25
Сол-ка В.О.	42	59	експериментальна	17
Спа-ляк В.М.	39	65	експериментальна	26
Тер-к С.А.	46	65	експериментальна	19
Тка-к Д.О.	41	54	експериментальна	13
Філ-я Ю.А.	48	68	експериментальна	20
Цьк-й Ю.Я.	43	71	експериментальна	28

**Додаток Д Характеристики здобувачів освіти
до експериментального дослідження та після експерименту**

<p align="center">Характеристика №1 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Лиз-ка Д.Ю. (до участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>	<p align="center">Характеристика №1 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Лиз-ка Д.Ю. (після участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>
<p>Здобувач освіти Лиз-к Д.Ю. навчається на другому курсі Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури. За характером він доброзичливий, спокійний та врівноважений, товариський, привітний, уникає конфліктів. На критику реагує правильно. З викладачами та одногрупниками тактовний і ввічливий.</p> <p>Лиз-к Д.Ю. володіє такими лідерськими якостями, як чесність, порядність, відповідальність, послідовність тощо, проте студент не надто впевнений у собі, а тому часто залишається осторонь від інших, не висловлює власну позицію та точку зору, погоджується з іншими попри те, що не до кінця розділяє їх позицію та вважає її не зовсім правильною. У нього немає готовності йти на ризик, не вистачає сміливості та мотивації щоб відстоювати свою думку, переконувати інших та пропонувати власні шляхи розв'язання тієї чи іншої проблеми.</p> <p>Комунікативні якості юнака є досить добре розвиненими, він вміє грамотно та правильно розмовляти, має гарну дикцію та вимову, однак йому важко вступати в контакт з новими людьми, він не вміє викликати позитивні емоції у співрозмовників.</p> <p>Організаторські якості студента не дуже розвинені, йому складно взаємодіяти з іншими людьми, знаходити підхід до них, будувати довірливі стосунки та довіряти їм виконання певних завдань, для нього краще зробити все самостійно, оскільки він переконаний, що можна покладатися тільки на себе.</p> <p align="right"><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>	<p>Здобувач освіти Лиз-к Д.Ю. після участі у факультативному курсі «Школа лідерства», підготовному та проведеному Анною Жуковою, показав, що він удосконалив свої комунікативні, організаторські та лідерські якості.</p> <p>Його комунікативні навички помітно удосконалились. Він почав брати активну участь у навчальних і позанавчальних дискусіях, проявляючи здатність висловити свої думки ясно та логічно. Стала помітною його здатність слухати уважно та шанобливо відповідати на думки та запитання однолітків робить його/її цінним членом академічного та соціального середовища. Організаторські якості Лиз-ка Д.Ю., які на початку факультативу, при анкетуванні №1, були не надто розвинені, стали значно кращими. Він почав активніше взаємодіяти з іншими людьми, навчився довіряти виконання їм тих чи інших завдань, набув вмінь розв'язувати проблеми та ухвалювати рішення у складних ситуаціях. Щодо лідерських якостей юнака, то він став впевненіший у собі, не боїться вільно висловлювати свою позицію та точку зору, не боїться не погоджуватися з іншими та дискутувати. Він став брати ініціативу в навчальних і позааудиторних проєктах, надаючи натхнення своїм одногрупникам. Видно, що йому не завжди легко йти на ризик, відстоювати свою думку, переконувати інших та пропонувати власні шляхи розв'язання тієї чи іншої проблеми, але помітно, що він старається та має успіхи.</p> <p align="right"><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>

<p>Характеристика №2 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Дяч-ка Т.Ю. (до участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>	<p>Характеристика №2 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Дяч-ка Т.Ю. (після участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>
<p>Здобувач освіти Дяч-к Т.Ю. навчається на другому курсі Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури. За характером він серйозний, цілеспрямований юнак, стриманий, спокійний, доброзичливий, тактовний, чемний та вихований. На критику реагує правильно та прислухається до думки дорослих.</p> <p>Студент володіє деякими лідерськими якостями, серед яких бачення мети та способів її досягнення, адже він має чітке уявлення про те, чим він хоче займатися та чого має намір досягти, має здатність приймати відповідальні рішення, а також готовий працювати над собою впродовж усього життя. Попри це, йому важко йти на ризик та діяти в ситуаціях, коли позитивний результат не гарантований. Він не зовсім готовий активно допомагати іншим у досягненні успіху й мотивувати інших.</p> <p>Комунікативні якості здобувача освіти знаходяться не на високому рівні. Він легко йде на контакт з людьми, проте не вміє слухати інших, знаходити з ними спільну мову, не може передати свої ідеї різним людям, не вміє коригувати стиль спілкування для того, щоб знайти підхід до будь-кого та взаєморозуміння з кожним. У спірних ситуаціях хлопець не може довести свою думку та не приймає думки інших.</p> <p>Організаторські якості юнака розвинені не на надто високому рівні, йому важко чітко спланувати свої дії щодо організації діяльності інших людей та залучити їх до виконання поставлених завдань та досягнення поставлених цілей.</p> <p><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>	<p>Дяч-к Т.Ю. після участі факультативному курсі «Школа лідерства», проведеному Анно. Жуковою, дещо вдосконалив свої лідерські якості. Так, він виявляє готовність та здатність йти на ризик та діяти в ситуаціях, коли позитивний результат не гарантований. Здобувач освіти почав активно взаємодіяти з іншими учасниками освітньо-виховного процесу, проте йому все ще важко мотивувати інших, допомагати їм. Він не вміє ефективно мотивувати команду та керувати нею для досягнення спільних цілей, тому йому потрібно наполегливо працювати задля розвитку своїх лідерських якостей.</p> <p>Комунікативні якості Т.Ю. після факультативного курсу «Школа лідерства» стали більш розвиненими. Йому тепер вдається слухати інших людей та знаходити з ними спільну мову, однак він не може чітко передати свої ідеї різним людям та знаходити підхід до будь-якої людини. У спірних ситуаціях здобувачу освіти все ще важко довести свою думку та прийняти думки інших, проте він став виявляти чудову здатність до співпраці та поваги до думки інших.</p> <p>Організаторські якості юнака після участі у факультативному курсі «Школа лідерства» теж дещо покращилися, йому почало вдаватися ефективніше планувати свої дії щодо організації діяльності інших людей та поступово залучати їх до виконання поставлених завдань та досягнення поставлених цілей.</p> <p><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>

<p>Характеристика №3 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Мар-сь Ю.Б. (до участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>	<p>Характеристика №3 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Мар-сь Ю.Б. (після участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>
<p>Мар-сь Ю.Б. – здобувач освіти із наявним потенціалом для розвитку комунікативних, організаторських та лідерських якостей, які на даному етапі розвинені на низькому рівні.</p> <p>Комунікативні якості Мар-сь Ю.Б. є низькорозвиненими, він не бере участі в обговореннях, не вміє висловлювати чітко та переконливо свої думки, не завжди адекватно сприймає точку зору інших людей, що заважає йому ефективно взаємодіяти з одногрупниками та викладачами.</p> <p>Студент необхідно вдосконалювати свої навички планування та координації, адже розробка чіткіших планів дій та дотримання встановлених термінів допоможуть йому поліпшити організаторські здібності. Крім того, йому варто приділити більшу увагу деталям та дотримуватися відповідальності у виконанні завдань.</p> <p>У хлопця є потенціал для розвитку лідерських якостей, але для цього необхідно більше практики та самосвідомості. Участь у проєктах або активне включення в діяльність студентських організацій допоможе розвинути лідерські навички. Цьому здобувачу освіти потрібно покращити свою здатність працювати в команді, розвиваючи навички взаємодії з колегами та здатність надихати їх на спільні досягнення.</p> <p>Таким чином, Ю.Б. має потенціал для розвитку комунікативних, організаторських і лідерських навичок. Йому рекомендується активніше брати участь у навчальній та позакласній діяльності, щоб розвивати свої здібності та досягти кращих результатів у майбутньому.</p> <p><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>	<p>Здобувач освіти після закінчення факультативного курсу «Школа лідерства», розробленого та проведеного Анною Жуковою, демонструє значне поліпшення комунікативних, організаторських та лідерських якостей.</p> <p>Насамперед він став більш упевненим у спілкуванні та розвинув свої навички презентації та висловлення думок. Він почав брати активнішу участь у класних обговореннях та намагається взаємодіяти з оногрупниками та викладачами. Йому вдалось розвинути здатність слухати та розуміти точки зору інших, що сприяє більш ефективній співпраці та взаємодії.</p> <p>Студент покращив свої навички планування та організації. Він більш ефективно керує своїм часом і успішно виконує завдання. Окрім того, він почав активніше брати участь в організації заходів і проєктів у коледжі, що сприяє розвитку його організаторських здібностей.</p> <p>Хлопець став більш видимою особистістю в групі і почав проявляти лідерські якості. Він намагається тепер не залишатися осторонь різних заходів та проєктів та проявляє більшу впевненість у собі та ініціативу.</p> <p>Юнак досяг значного поліпшення своїх комунікативних, організаторських та лідерських якостей. Здобуті навички та вміння взаємодії, організації та натхнення інших людей роблять його цінним членом колективу. З такими навичками та потенціалом, він може успішно розвивати свою кар'єру у транспортній галузі та продовжувати робити цінний внесок у розвиток студентської спільноти.</p> <p><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>

<p align="center">Характеристика №4 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Сав-к А.В. (до участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>	<p align="center">Характеристика №4 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Сав-к А.В. (після участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>
<p>А.В. – старанна студентка, яка прагне до розвитку. Вона виявляє інтерес до власного зростання та готова прикладати значних зусиль задля поліпшення своїх комунікативних, організаторських і лідерських якостей.</p> <p>Сав-к А.В. демонструє бажання розвивати комунікативні навички, хоча вони зараз виявляються не такими розвиненими, як у деяких інших студентів. Хоча комунікативні здібності потребують доопрацювання, студентка виявляє готовність навчатися і вдосконалювати свої навички.</p> <p>Організаторські якості дівчини є розвиненими на достатньому рівні, вона вміє взаємодіяти з іншими людьми та організовувати спільну діяльність з ними, знає як працювати з різними людьми та враховує інтереси кожного, при цьому не забуваючи про свої власні. Проте, їй необхідно більше практики та досвіду для досягнення кращих результатів.</p> <p>Щодо лідерських якостей студентки, то вона проявляє деякі якості, що притаманні справжнім лідерам, зокрема впевненість у собі, вміння працювати в команді, переконувати й мотивувати інших людей. Проте, їй потрібно працювати над удосконаленням вмінь не боятися нового, брати на себе відповідальність, бути проактивним.</p> <p align="right"><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>	<p>Сав-к А.В. після проходження тренінгів та факультативів у рамках факультативного курсу «Школа лідерства», проведеного та організованого Анною Жуковою, помітно поліпшила свої комунікативні, організаторські та лідерські якості, проявивши великі зусилля та прогрес.</p> <p>Насамперед А.В. дещо вдосконалила свої комунікативні навички. Тепер вона більш упевнено висловлює свої думки та ідеї як у навчальному, так і в суспільному середовищі. Вона бере активну участь у дискусіях, групових проєктах і заходах, що є ознакою її покращених комунікативних здібностей, проте їй все ще важко чітко формулювати й висловлювати свої думки та погляди.</p> <p>Студентка демонструє деяке поліпшення в плануванні та організації. Тепер вона краще керує своїм часом, ефективно виконує завдання та демонструє відповідальний підхід до своїх обов'язків. Вона намагається активно долучатися до різних ініціатив та заходів всередині групи й коледжу, показуючи свою здатність бути організатором і учасником команди.</p> <p>Щодо лідерських якостей, то студентка почала чіткіше проявляти свої лідерські якості та вміння, вона ще краще розвинула свої вміння підтримки та мотивації інших задля досягнення позитивних результатів. Поступово їй стає легше брати на себе відповідальність, вона менше боїться нового та стає відкритішою до різноманітних можливостей.</p> <p>Отже, Сав-к А.В. виявила хороший прогрес у розвитку комунікативних, організаторських та лідерських навичок. Її зусилля та постійне прагнення до самовдосконалення є прикладом для інших здобувачів освіти.</p> <p align="right"><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>

<p align="center">Характеристика №5 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Тим-н О.О. (до участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>	<p align="center">Характеристика №5 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Тим-н О.О. (після участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>
<p>Тим-н О. – староста групи, енергійна, цілеспрямована та ініціативна студентка, яка виявляє добре розвинені комунікативні, лідерські та організаторські здібності, що дають їй можливість ефективно взаємодіяти з оточуючими та чітко висловлювати свої думки О.О. проявляє упевненість у спілкуванні з людьми, вона вміє переконувати та є хорошим оратором. Студентка демонструє вміння уважно слухати й урахувати точку зору інших, що сприяє конструктивному обговоренню та розв'язанню різноманітних проблем. Її здатність до емпатії допомагає створювати затишну атмосферу і підтримувати гармонійні стосунки в колективі, проте їй потрібно навчитись ефективно вирішувати конфлікти, адже вона не завжди спроможна успішно розв'язувати конфліктні ситуації. Студентка володіє чудовими навичками планування і координації, що проявляється у здатності ефективно організовувати завдання і досягати поставлених цілей. У більшості випадків їй успішно вдається організувати діяльність інших людей та домогтися бажаних результатів, однак їй потрібно вчитися йти на компроміс. Тим-н О.О. має здатність надихати оточуючих власними діями та прикладом, стимулюючи їх до розвитку і досягнення результатів. Її лідерські навички проявляються у здатності ефективно працювати в колективі, делегувати завдання та стимулювати ефективну співпрацю.</p> <p align="center">Отже, здобувачка освіти – талановита студентка з добре розвиненими комунікативними здібностями, організаторськими навичками та яскраво вираженими лідерськими якостями.</p> <p align="right"><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>	<p>Староста групи Тим-н О продемонструвала вражаючі поліпшення у розвитку комунікативних, організаторських і лідерських якостей після проходження запропонованих тренінгів та лекцій на факультативі «Школа лідерства», проведеному Анною Жуковою. Дівчина значно покращила свої навички спілкування і стала ще упевненішою у вираженні своїх думок та ідей. Вона як завжди бере активну участь у дискусіях, у групових проектах та обговореннях, а також сприяє створенню атмосфери співпраці та відкритості. Їй краще вдається розв'язувати конфліктні ситуації та ефективно взаємодіяти з аудиторіями, включно з однокласниками, викладачами та адміністрацією коледжу. Студентка виявила значне поліпшення в навичках планування та організації, вона стала систематичнішою та акуратнішою у виконанні завдань та управлінні часом. Вона стала уважнішою до людей та деталей, їй стало легше досягати компромісу у складних ситуаціях та організувати людей. О.О. й надалі проявляє себе як лідер у колективі, однокласники звертаються до неї за порадою, вона надихає інших студентів своїми діями та переконливістю. Бере активну участь у студентському житті, не боїться займати ключові позиції та розвитку громадської активності в коледжі. Загалом, Тим-н О.О. досягла вражаючого рівня розвитку комунікативних, організаторських та лідерських якостей. Її значний прогрес та здатність надихати й мотивувати інших студентів роблять її дійсно невід'ємною частиною групи та майбутнім лідером у професійній транспортній сфері.</p> <p align="right"><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>

<p>Характеристика №6 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Под- ка Г.М. (до участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>	<p>Характеристика №6 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Под- ка Г.М. (після участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>
<p>Под-ка Г.М. – це студентка з добре розвиненими комунікативними, організаторськими та лідерськими якостями. Її активність та прагнення до досягнення цілей роблять її помітною особистістю в групі та викликають повагу як у одногрупників, так і у викладачів.</p> <p>Студентка володіє розвиненими навичками спілкування і здатністю ефективно взаємодіяти з різними людьми. Вона легко знаходить спільну мову з одногрупниками, викладачами та адміністрацією коледжу. Студентка є активним учасником обговорень і проєктів, сприяючи створенню атмосфери відкритості та співпраці в коледжі. Однак, іноді їй важко аргументувати власну точку зору та чітко донести її до інших людей.</p> <p>Г.М. володіє відмінними навичками планування та організації. Вона часто виступає в ролі організатора заходів та проєктів, які успішно завершуються завдяки її уважному підходу до деталей, але їй важко справлятися з проблемами, які виникають у процесі організації тих чи інших заходів та делегувати обов'язки. Студентка проявляє ініціативу у вирішенні проблем і пошуку креативних шляхів поліпшення освітнього процесу в коледжі.</p> <p style="text-align: right;"><i>Керівник групи</i> <i>Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>	<p>Под-ка Г.М. продемонструвала помітний розвиток своїх комунікативних, організаторських та лідерських якостей протягом проходження запропонованого факультативу «Школа лідерства», підготовленого Анною Жуковою.</p> <p>Дівчина так і залишилась активним учасником обговорень, дискусій і групових проєктів. Тепер вона ефективніше висловлює свої думки та ідеї, сприяючи продуктивному спілкуванню з одногрупниками та викладачами. Вона помітно краще розвинула уміння слухати й уважно ставитися до точок зору інших, що сприяє глибшим та інформативнішим діалогам.</p> <p>Тепер Г.М. успішніше планує та управляє своїм часом, що дає змогу їй ефективно виконувати різноманітні завдання. Вона стала більш відповідальною та організованішою, їй легше справлятися з труднощами, адже вона більше повірила в себе та свої сили, в ще навчилася довіряти іншим та делегувати деякі обов'язки.</p> <p>Поступово студентка виростає у справжнього лідера в коледжі. Одногрупники почали частіше помічати її лідерські здібності, звертатися до неї за порадою та прислухатися до її думок. Вона надихає інших на самовдосконалення своїми діями, особистісним зростанням та власним прикладом.</p> <p>Здобувачка освіти довела, що здатна активно розвивати свої навички та зростати як професіонал. Її поліпшені комунікативні, організаторські та лідерські якості роблять її важливим членом колективу та справжнім майбутнім лідером.</p> <p style="text-align: right;"><i>Керівник групи</i> <i>Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>

**Характеристика №7 на здобувача освіти
Львівського фахового коледжу
транспортної інфраструктури
Шар-на О.М.**

**(до участі у факультативному курсі
«Школа лідерства»)**

Шар-н О.М. демонструє обмежений розвиток комунікативних, організаторських та лідерських якостей. О.М. часто відчуває труднощі у встановленні конструктивних зв'язків з однокласниками, викладачами та адміністрацією коледжу. Його навички спілкування та вміння слухати інших потребують значного поліпшення. У спільних проєктах він може зіткнутися з проблемами в передачі інформації та ідеї, що може впливати на якість спільної роботи.

Студент демонструє нестійкі навички планування та організації. Він може зазнавати труднощів в управлінні часом і завданнями, що може призвести до прострочень і неефективного виконання обов'язків. Здобувач освіти часто потребує керівництва і нагадувань, щоб завершити завдання вчасно і відповідно до вимог.

Юнак поки що не показав значного лідерського потенціалу. Його здатності надихати та керувати іншими здобувачами освіти залишають бажати кращого. Він рідко бере активну участь у студентських проєктах, заходах та обговореннях, не виділяється в ролі лідера.

Загалом, Шар-н О.М. має обмежений розвиток комунікативних, організаторських та лідерських якостей, однак важливо підкреслити, що у здобувача освіти є можливість для поліпшення і зростання. Робота над розвитком цих навичок і зусилля в напрямі поліпшення комунікативних здібностей, навичок організації та потенціалу в лідерстві можуть зробити його успішнішим та активнішим учасником освітнього середовища.

*Керівник групи
Наталка ЗАГАЛЮК*

**Характеристика №7 на здобувача освіти
Львівського фахового коледжу
транспортної інфраструктури
Шар-на О.М.**

**(після участі у факультативному курсі
«Школа лідерства»)**

Здобувач освіти Шар-н О.М. продемонстрував деяке, хоч і незначне, але покращення своїх комунікативних, організаторських та лідерських якостей протягом проходження запропонованого Анною Жуковою факультативу «Школа лідерства».

Варто зазначити, що він почав більш активно брати участь в обговореннях і групових проєктах. Його здатність висловлювати думки та ідеї стала більш впевненою і ясною. Він показує деяке поліпшення в умінні слухати, аналізувати та враховувати точки зору інших, що сприяє більш конструктивним діалогам.

Студент став більш організованим у плануванні своїх академічних і позанавчальних занять, що допомагає поліпшенню його навичок управління часом.

На жаль, юнак все ще не виділяється як лідер у групі та коледжі, але він іноді бере активнішу роль у групових справах, що може стати відправною точкою для розвитку лідерських навичок у майбутньому.

Таким чином, хоча поліпшення навичок Шар-н О.М. незначне, воно показує його готовність до зростання та розвитку. Важливо, щоб він продовжував роботу над собою, приділяючи більше уваги розвитку комунікативних, організаторських і лідерських якостей, щоб досягти більш значних результатів і краще реалізувати свій потенціал у коледжі та в майбутній кар'єрі у транспортній галузі.

*Керівник групи
Наталка ЗАГАЛЮК*

<p align="center">Характеристика №8 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Заг-ка О.В. (до участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>	<p align="center">Характеристика №8 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Заг-ка О.В. (після участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>
<p>Заг-к О.В. має потенціал, який поки що не повністю виражений у сфері розвитку комунікативних, організаторських і лідерських навичок. О.В. має слабкість у вмінні ефективно висловлювати свої думки та ідеї. Іноді він відчуває труднощі у встановленні контакту з іншими здобувачами освіти та викладачами через невпевненість у собі. Він може зазнавати труднощів у виступах перед аудиторією та в активній участі в групових обговореннях через обмежену переконливість у вираженні своїх ідей.</p> <p>Юнак має обмежений досвід у плануванні та організації заходів. Часто він стикається з проблемами в структуруванні свого часу і ресурсів для досягнення поставлених цілей. Він часто відчуває труднощі в управлінні проектами або груповими завданнями через відсутність навичок організації та координації дій.</p> <p>Заг-к О.В. ще не виявив повністю свій лідерський потенціал. Його здатність надихати інших та перебирати на себе ініціативу потребує подальшого розвитку. Він зазвичай уникає керівних ролей та віддає перевагу роботі поза центром уваги, що ускладнює його розвиток у сфері лідерства. Загалом здобувач освіти має потенціал для розвитку зазначених якостей. Йому може знадобитися додаткова підтримка, тренінги або участь у спеціальних програмах для розвитку навичок комунікації, організації та лідерства. Важливо підтримувати його в цьому процесі та створити умови для активної практики й розвитку цих навичок та здібностей.</p> <p align="right"><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>	<p>Студент Заг-к О.В. показав незначне поліпшення своїх комунікативних, організаторських та лідерських якостей протягом періоду проходження факультативу «Школа лідерства», проведеного Анною Жуковою.</p> <p>Тепер він виявляє деякий прогрес у вмінні висловлювати свої думки, хоча іноді йому усе ще буває важко ініціювати та підтримувати діалог з іншими здобувачами освіти та викладачами. Він поступово стає більш відкритим для нових ідей і точок зору, що сприяє поліпшенню його комунікативних навичок.</p> <p>О.В. показує невеликий прогрес у плануванні своїх обов'язків і управлінні часом, але йому іноді все ще буває складно впоратися з дедлайнами та самоорганізацією. Хлопець починає виявляти активніший інтерес до участі в заходах, що вказує на поступове поліпшення його організаторських навичок.</p> <p>Студент Заг-к О.В. все ще не виявляє повністю свій лідерський потенціал. Його здатність надихати інших та перебирати на себе ініціативу потребує подальшого розвитку, проте він перестав ховатися за спинами інших та поступово починає звертати на себе увагу одногрупників та викладачів. Він починає більш упевнено приймати ініціативу, попри те, що зараз його лідерський потенціал потребує більшого розвитку. Таким чином, Заг-к О.В. продовжує свій шлях до покращення комунікативних, організаторських та лідерських навичок. Його незначні, але помітні кроки в цьому напрямку свідчать про його готовність та бажання розвиватися. Робота над собою і постійне прагнення до зростання допоможуть йому досягти вищих результатів у майбутньому.</p> <p align="right"><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>

<p>Характеристика №9 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Ги-ки У.Т. (до участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>	<p>Характеристика №9 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Ги-ки У.Т. (після участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>
<p>Ги-ка У.Т. виявляє недостатній розвиток комунікативних, організаторських і лідерських якостей, що може потребувати додаткових зусиль і підтримки для її розвитку.</p> <p>У.Т. зазнає значних труднощів у встановленні ефективної комунікації з одногрупниками, викладачами та адміністрацією коледжу. Її здатність висловити свої погляди та ідеї обмежена. Вона рідко бере активну участь у дискусіях та обговореннях, що може перешкоджати її здатності співпрацювати і взаємодіяти в навчальному середовищі.</p> <p>Студентка має труднощі в плануванні та організації завдань і проєктів. Вона часто не може визначитися щодо цілей та методів досягнення. Студентка рідко бере на себе ролі організатора і не проявляє ініціативу у вирішенні проблем і поліпшенні освітнього процесу.</p> <p>Дівчинка не проявляє лідерських якостей і не посідає керівних позицій у студентському колективі, організаціях або клубах. Відсутність у неї добре розвинених лідерських навичок позначається на розвитку її громадської активності в коледжі, авторитеті серед інших. Вона не є надихаючою особистістю для інших студентів та не сприяє формуванню атмосфери співпраці й взаємодії у групі.</p> <p>Загалом, здобувачка освіти Ги-ка У.Т. потребує додаткової підтримки з розвитку комунікативних, організаторських і лідерських якостей, щоб успішно адаптуватися до коледжу та навчального середовища, а також зробити свій внесок у громадське життя коледжу.</p> <p style="text-align: right;"><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>	<p>Студентка Ги-ка У.Т. продемонструвала незначне поліпшення своїх комунікативних, організаторських та лідерських якостей протягом проходження запропонованих тренінгів у межах факультативу «Школа лідерства», проведеного Анною Жуковою.</p> <p>У.Т. зазнає все ще значних труднощів у встановленні ефективної комунікації з одногрупниками, викладачами та адміністрацією коледжу. Її здатність висловити свої погляди та ідеї обмежена. Однак вона почала частіше брати участь в обговореннях, дискусіях, помітно покращила свої навички слухання і стала більш відкритою до думок та ідей інших здобувачів освіти, але іноді, як і раніше, відчуває труднощі.</p> <p>Дівчина продовжує працювати над управлінням часом та виконанням завдань, але іноді їй усе ще буває складно організовувати свою академічну діяльність та складно бути активною учасницею різних заходів та ініціатив.</p> <p>Ги-ка У.Т. все ще не проявляє лідерських якостей і не посідає керівних позицій у студентському колективі. Вона не є надихаючою особистістю для інших студентів та не сприяє формуванню атмосфери співпраці й взаємодії у групі. Проте дівчина зробила певний прогрес у розвитку своїх комунікативних, організаторських та лідерських якостей. Однак для досягнення більш помітних результатів, їй необхідно продовжувати працювати над покращенням цих навичок і активніше брати участь у різних заходах. Їй важливо зберегти мотивацію і прагнення до особистого та професійного зростання.</p> <p style="text-align: right;"><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>

<p align="center">Характеристика №10 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Хов-ко М.Р. (до участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>	<p align="center">Характеристика №10 на здобувача освіти Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Хов-ко М.Р. (після участі у факультативному курсі «Школа лідерства»)</p>
<p>Здобувач освіти Хов-ко М.Р. показує обмежений розвиток комунікативних, організаторських і лідерських навичок. Він зазнає труднощів у встановленні контакту та спілкуванні з одногрупниками та викладачами. Йому часто буває важко висловити свої думки та ідеї, важко донести свою точку зору та своє розуміння тих або інших проблем чи ситуацій. Він часто не бере активної участі в обговореннях і групових проєктах, не проявляє активності у дискусіях.</p> <p>М.Р. демонструє недостатнє вміння планувати й організовувати свою академічну та позанавчальну діяльність. Часто в нього виникають проблеми з управлінням часом і виконанням завдань. Він не вміє організовувати діяльність інших людей. Він не ініціює заходів і проєктів та не проявляє активності в ролі організатора, що знижує його можливість розвивати організаторські навички.</p> <p>Студент не виділяється в ролі лідера в групі та в коледжі загалом. Його одногрупники не звертаються до нього за порадами або допомогою, і він не прагне брати на себе роль лідера. Здобувач освіти не проявляє лідерських якостей у освітньому або громадському середовищі.</p> <p>Здобувач освіти має потенціал для покращення комунікативних, організаторських та лідерських навичок. Для досягнення успіху в коледжі, йому необхідно приділити більше уваги розвитку цих аспектів та брати активнішу участь в академічному та громадському житті коледжу. Важливо, щоб Хов-ко М.Р. працював над собою і впевнено йшов до довгострокового розвитку своїх навичок для досягнення своїх навчальних і професійних цілей.</p> <p align="right"><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>	<p>Здобувач освіти Хов-ко М.Р. виявив незначне поліпшення своїх комунікативних, організаторських та лідерських якостей після проходження тренінгів на факультативі «Школа лідерства», проведеному Анною Жуковою. Хлопець продемонстрував деяке поліпшення у здатності висловлювати свої думки та ідеї. Він став активніше брати участь в обговореннях, хоча іноді міг відчувати труднощі. Як і раніше, має деякі труднощі в ефективній комунікації, але просувається в розвитку цього аспекту.</p> <p>Хов-ко М.Р. почав уважніше ставитися до управління своїм часом та виконання завдань, що призвело до невеликого поліпшення його організаторських навичок. Він почав виявляти мінімальний інтерес до участі в організації заходів, хоча поки що це відбувається в обмеженому обсязі.</p> <p>Важливо, що М.Р. продемонстрував деякий потенціал у ролі лідера, але, як і раніше, він не виділяється як яскравий лідер у групі та коледжі. Його вміння надихати та впливати на інших залишається обмеженим.</p> <p>Отже, студент продемонстрував деякий прогрес у розвитку комунікативних, організаторських та лідерських навичок, але йому потрібно наполегливо продовжувати роботу над собою, щоб досягти більш значних результатів. Для подальшого розвитку, він може звернути увагу на навчання і тренування, щоб розкрити свій повний потенціал у цих галузях і стати активнішим учасником освітнього процесу та суспільного життя групи й коледжу.</p> <p align="right"><i>Керівник групи Наталка ЗАГАЛЮК</i></p>

Додаток Е Спостереження від психологів Спостереження від психолога № 1

Я, *Яворська Юлія Степанівна*, була запрошена і відвідала факультативні заняття «Школи лідерства» у Львівському фаховому коледжі транспортної інфраструктури, котрі проходили упродовж 2020-2023 навчальних років, розроблений і підготований Анною Робертівною Жуковою. На заняттях було використано багато корисної інформації, дуже цікаві практичні вправи та безліч корисної інформації, яка точно знадобиться здобувачам освіти у їх майбутньому особистому й професійному житті, а також в їх становленні як лідерів.

Насамперед варто зазначити, що особливо потрібною та корисною була перша лекція, де Анною Робертівною було подано основні психологічні засади формування лідерських компетентностей. Ця лекція була надзвичайно змістовною, інформативною та насиченою інформацією, яка зацікавила здобувачів освіти, змусила їх задуматись, оцінити власний лідерський потенціал та можливості. Ця вступна лекція збагатила здобувачів освіти новими знаннями та дала змогу впевненіше почуватись під час проведення тренінгу. Так, під час інших тренінгів учасники виявили високий ступінь мотивації до розвитку лідерських компетентностей, більшість з них виявила бажання та прагнення стати лідером і зробити значний внесок у суспільну та професійну сфери. Здобувачі освіти впродовж усього заняття демонстрували впевненість у собі та своїх здібностях, були готові виступати перед групою і висловлювати свої ідеї з чіткістю та переконливістю.

Більшість учасників факультативного курсу брала активну участь у комунікаційних вправах, демонструючи здатність ефективно спілкуватися та слухати інших учасників групи, успішно співпрацювала з іншими учасниками тренінгу та виявляла толерантність до розмаїття думок та ідей, що сприяло створенню атмосфери співпраці. Окрім того, більшість учасників тренінгу продемонструвала здатність планування та організації дій у контексті лідерських завдань, брала активну участь в усіх активностях.

У ситуаціях, які викликали стрес та деякі незручності, учасники виявляли стійкість та здатність ухвалювати обґрунтовані рішення, вони не допускали паніки та зберігали контроль над собою.

Загалом, учасники «Школи лідерства» продемонстрували значний прогрес у розвитку лідерських якостей та лідерських компетентностей у результаті участі в тренінгу. Їх мотивація, впевненість, комунікативні здібності, здатність до співпраці, організаторські навички та реакція на стрес покращилися. Вони мають потенціал для успішного лідерства та можуть бути цінними учасниками команд та організацій у майбутньому. Для подальшого розвитку лідерських якостей здобувачів освіти рекомендується проводити подібні лекції та впроваджувати такі факультативні курси, продовжувати роботу зі здобувачами над поліпшенням комунікативних навичок, поглиблювати їх знання в галузі управління та лідерства, розвивати їх лідерських компетентностей, а також мотивувати їх брати активну участь у практичних проектах та ініціативах, щоб зміцнити й використовувати здобуті навички та вміння в реальних ситуаціях.

Яворська Юлія Степанівна
психолог,
Львівський міський центр соціальних служб

Додаток Є Спостереження від психологів

Спостереження від психолога №2

Я, Гриновець Орест Святославович, був запрошений і відвідав сім факультативних занять під загальною назвою «Школа лідерства» для студентів Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури, котрі проводила Жукова А.Р. До початку факультативного курсу для здобувачів освіти була проведена вступна лекція, під час якої було окреслено головні психологічні засади формування лідерських компетентностей. Ця лекція була змістовною, інформативною та насиченою корисною інформацією, яка не тільки зацікавила здобувачів освіти, але й мотивувала їх розвивати лідерські компетентності, зростати особистісно й професійно, показала важливість лідерства у сучасному світі. Більш того, ця вступна лекція ознайомила здобувачів освіти з важливими теоретичними відомостями щодо особливостей лідерських компетентностей та сформувала у них бажання й жагу до самовдосконалення та саморозвитку.

Під час факультативу з розвитку лідерських компетентностей, який проводився для здобувачів освіти, вдалось проаналізувати учасників з метою оцінки їхнього поточного рівня лідерських навичок і прогресу під час навчання. На початку факультативу більшість учасників виявили високий рівень мотивації та чіткі цілі щодо розвитку своїх лідерських компетентностей, вони висловили бажання зробити свій внесок у громадську та професійну сфери. Деякі учасники розпочали тренінг із недостатньою впевненістю в собі, але під час тренінгу виявили значний прогрес у зміцненні своєї самосвідомості та впевненості, формуванні лідерських компетентностей.

Студенти виявили значне поліпшення у сфері комунікації, включно з умінням ефективно висловлювати свої ідеї та слухати інших, наводити свої пояснення та аргументи, переконувати інших.

Взаємодія в групі стала більш продуктивною. Окрім того, учасники тренінгу продемонстрували здатність співпрацювати в команді, розв'язувати проблеми та підтримувати один одного. Вони зрозуміли важливість колективної роботи. Деякі учасники показали значні покращення їх організаторських здібностей, перестали соромитись та почали більше проявляти себе.

Важливо, що впродовж тренінгу деякі учасники активно проявили лідерський потенціал та почали більш активно брати на себе ролі керівників у групових завданнях. Слід зазначити, що у результаті проходження факультативу здобувачі освіти за допомогою широкого спектру цікавих тренінгових вправ освоїли практичні навички формулювання власних цілей, отримали позитивні враження, налаштування на найвищий результат, та нові мотиви. Вони зрозуміли суть та важливість лідерства у сучасних умовах, зарядились позитивною енергією на досягнення великих цілей та формування лідерських компетентностей.

Загалом, я вважаю, що проведена вступна лекція, заключна лекція та дискусія та тренінг справили позитивний вплив на всіх учасників, які проявили зростання в мотивації, впевненості, комунікації, співпраці та організаторських навичках. Деякі учасники показали чудові результати й значно просунулися у розвитку своїх лідерських здібностей та проявили потенціал для майбутнього лідерства. Для подальшого розвитку лідерських компетентностей здобувачів освіти рекомендую продовжувати проведення схожих лекцій та тренінгів, продовжувати роботу над зміцненням їх упевненості в собі, удосконаленням комунікативних та лідерських навичок та активною участю у різноманітних заходах. Також варто підтримувати та надихати здобувачі освіти на довгостроковий розвиток у сфері лідерства.

Гриновець Орест Святославович, психолог,

Львівський міський центр соціальних служб

Додаток Ж Есе здобувачів освіти
слухачів факультативу «Школа лідерства»

Есе№1 на тему: «Значення та роль лідера в команді»

У сучасному світі, де бізнес, освіта та суспільство загалом стають дедалі складнішими та взаємозалежнішими, роль лідера в команді набуває дедалі більшого значення. Лідерство не обмежується просто навичками управління; воно охоплює здатність надихати, мотивувати і направляти членів команди до спільної мети. У цьому есе розглянемо значення і роль лідера в контексті командної діяльності.

Першочергово, лідер у команді відіграє ключову роль у встановленні цілей і спрямуванні зусиль членів команди на їх досягнення. Харизматичний лідер здатний надихнути свою команду баченням майбутнього і переконанням у тому, що спільними зусиллями вони можуть домогтися чогось значущого. Це створює загальний фокус і напрямок, що особливо важливо в умовах постійно мінливого бізнес-оточення.

Важливою рисою лідера є здатність ефективно спілкуватися. Лідер має бути відкритим для зворотного зв'язку та вміти чітко висловлювати свої думки та ідеї. Комунікація лідера впливає на атмосферу в команді, сприяє створенню довіри та розуміння між її членами. Ефективна комунікація також допомагає уникнути непорозумінь і конфліктів, що важливо для збалансованого функціонування команди.

Лідер також виступає в ролі мотиватора. Здатність надихати та мотивувати членів команди відіграє важливу роль у досягненні спільних цілей. Лідер повинен знати своїх підлеглих, розуміти їхні потреби і прагнення, щоб застосовувати відповідні методи мотивації. Це може включати в себе заохочення досягнень, створення стимулюючого робочого середовища і підтримку в розвитку професійних навичок.

Крім того, лідер відіграє вирішальну роль в управлінні конфліктами в команді. Конфлікти неминучі в будь-якій групі, але лідер може використовувати свої навички врегулювання та посередництва для забезпечення гармонії. Він має бути здатний ухвалювати об'єктивні рішення, розв'язувати розбіжності та створювати умови для колективного розв'язання проблем.

Насамкінець, роль лідера в команді не можна переоцінити. Від встановлення цілей і спрямування зусиль до забезпечення мотивації та вирішення конфліктів, лідер робить істотний внесок в успіх команди. Його

здатність надихати, комунікувати та розв'язувати проблеми є ключовими елементами ефективного лідерства, що створює сприятливі умови для зростання і розвитку як індивідів, так і всієї команди.

Есе №2 на тему: «Значення та роль лідера в команді»

Лідерство в команді відіграє ключову роль у досягненні спільних цілей та успішній реалізації проєктів. Лідер – це не просто виконавець певних обов'язків, а людина, яка здатна надихати, спрямовувати та об'єднувати команду навколо спільної мети. Далі розглянемо, чому лідер важливий для команди та які характеристики роблять його успішним.

По-перше, лідерство створює спільне бачення і напрямок. Лідер, володіючи ясним баченням, здатний передати його членам команди, створюючи загальний план дій. Це дає змогу уникнути плутанини, дублювання зусиль і забезпечує ефективне використання ресурсів.

По-друге, лідер надихає і мотивує. Емоційна підтримка з боку лідера допомагає членам команди долати труднощі та періодичні невдачі. Лідер, демонструючи свій оптимізм і віру в успіх, створює атмосферу, що сприяє зростанню та розвитку.

По-третє, лідерство сприяє розвитку якісних відносин усередині команди. Ефективний лідер не тільки розподіляє обов'язки, а й уміє слухати і розуміти членів команди, стимулюючи співпрацю і творчу обстановку.

Четвертий аспект – координація дій. Лідер є центром управління, забезпечуючи узгодженість зусиль усіх учасників. Він вміє ефективно делегувати завдання, враховуючи індивідуальні навички та здібності кожного члена команди.

П'ятий аспект – ухвалення рішень. Лідер має здатність ухвалювати зважені рішення в умовах невизначеності. Ця здатність відіграє ключову роль у подоланні перешкод і адаптації до змін у зовнішньому середовищі.

Однак, щоб бути успішним лідером, необхідно володіти певними якостями. Ключовими з них є чіткість бачення, комунікабельність, здатність критичного мислення, уміння мотивувати та надихати, а також емпатія.

Отже, лідер у команді – це не просто виконавець, а й натхненник, координатор і мотиватор. Його роль важлива для досягнення спільних цілей та успішної реалізації проєктів. Хороший лідер створює сприятливі умови для творчості та розвитку кожного члена команди, забезпечуючи ефективне функціонування всієї групи.

Есе №3 на тему: «Значення та роль лідера в команді»

У сучасному світі, де зміни є невід'ємною частиною організацій і суспільства загалом, роль лідера в команді стає вкрай важливою та впливовою.

Лідер – це не просто людина, яка обіймає високу посаду, а той, хто здатен надихати, керувати та об'єднувати людей для досягнення спільних цілей.

Першочергово, лідер відіграє ключову роль у створенні та підтримці надихаючої візії. Він формулює чіткі та цілеспрямовані цілі, які мотивують членів команди рухатися в одному напрямку. Володіння ясною візією дає змогу лідеру стати чинником, що згуртовує колектив і спрямовує його зусилля на досягнення спільних цілей.

Другою важливою функцією лідера є управління і мотивація команди. Лідер, що володіє навичками міжособистісного спілкування, здатний створити атмосферу взаєморозуміння і підтримки в колективі. Він стимулює творчість та інновації, створює умови для розвитку індивідуальних навичок кожного члена команди, тим самим підвищуючи ефективність і результативність роботи групи в цілому.

Крім того, лідер є чинником, що формує корпоративну культуру. Його цінності, принципи та поведінка стають зразком для наслідування. Харизматичний лідер, діючи відповідно до етичних стандартів, здатний вселити довіру і повагу своєї команди. У результаті формується єдина командна спільнота, здатна долати труднощі та досягати видатних результатів.

Ключовим аспектом ролі лідера є здатність ухвалення рішень. В умовах швидкого розвитку та змін лідер змушений швидко й ефективно реагувати на виклики та проблеми. Його рішення спрямовані на досягнення цілей і задоволення інтересів команди в цілому.

Таким чином, роль лідера в команді – це щось глибше, ніж просто призначення на високу посаду. Це відповідальність за створення надихаючої візії, управління командою, формування корпоративної культури та прийняття ефективних рішень. Лідер – це каталізатор успіху, здатний мобілізувати та спрямовувати енергію колективу для досягнення видатних результатів. У сучасному суспільстві, де взаємозв'язок і взаємозалежність стають ключовими факторами, роль лідера в команді стає більш актуальною і невід'ємною.

Есе №4 на тему: «Значення та роль лідера в команді»

У світі сучасного менеджменту та бізнесу, де мінливість і конкуренція стають нормою, роль лідера в команді стає ключовим фактором успіху. Лідер не просто координатор дій, а й натхненник, який спрямовує сили та енергію команди до спільної мети. У цьому есе розглянемо, чому роль лідера в команді має таке значення, а також які основні риси роблять лідера ефективним.

Перше і, ймовірно, найважливіше значення лідера в команді полягає у формуванні спільного бачення та напряму для всієї групи. Лідер є стратегічним орієнтиром, що визначає цілі та шляхи досягнення. Володіючи глибоким

розумінням стратегічних завдань, лідер здатний надихнути членів команди, спрямовуючи їхні зусилля відповідно до спільної місії. Це допомагає створити єдність у команді та забезпечити ефективність роботи.

Крім того, лідер у команді є каталізатором для мотивації та розвитку членів групи. Він здатен виявляти сильні сторони кожного члена команди та ефективно використовувати їх для досягнення спільних цілей. Створення мотивуючої атмосфери та підтримка розвитку навичок членів команди дають змогу досягти не тільки короткострокових, а й довгострокових результатів. Лідерство, засноване на розумінні потреб і цілей кожного члена команди, сприяє побудові довіри та сильних взаємин.

Однак, щоб бути ефективним лідером, необхідно володіти певними якостями. Насамперед, це візіонерство, тобто здатність бачити і передбачати тренди, виявляти можливості та створювати стратегії для досягнення успіху. Лідер має бути комунікатором, який уміє чітко й ефективно спілкуватися з членами команди, а також бути відкритим для зворотного зв'язку. Управління конфліктами, прийняття рішень в умовах невизначеності та лідерські навички також відіграють ключову роль у формуванні успішного лідера.

У підсумку зазначимо, що роль лідера в команді неоціненна для досягнення поставлених цілей і забезпечення сталого успіху. Лідер не тільки визначає напрямки і цілі, а й надихає, мотивує і розвиває свою команду. Ефективний лідер володіє візіонерством, комунікативними навичками та здатністю керувати невизначеністю. У світі, де сила команди стає ключовою конкурентною перевагою, роль лідера стає визначальною для досягнення видатних результатів.

**Додаток 3 Наказ по Відокремленому структурному підрозділу
«Львівський фаховий коледж транспортної інфраструктури
«Про введення спецкурсу «Школа лідерства»**



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
ЛЬВІВСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ТРАНСПОРТНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ

08 11 2022 р.

м. Львів

№ 227/4

Про введення спецкурсу «Школа лідерства»

Для покращення знань, умінь та навичок студентів та з метою підвищення формування лідерської компетенції у майбутніх фахівців та для використання отриманого позитивного досвіду на підприємствах Української залізниці

НАКАЗУЮ:

1. Дозволити заступнику директора Анні Жуковій створити та провести спецкурс «Школа лідерства» на безоплатній основі факультативної форми.
2. Укінці II семестру 2022-2023 н.р. заступнику директора Анні Жуковій підготувати розгорнутий звіт про результати проведення «Школи лідерства».
3. Даний досвід довести до відома усіх учасників освітнього процесу у коледжі та використовувати у роботі.

В.о. директора

Іван ГРУНИК

Проект наказуносить:

ДЗН Роман ВЕНГЕР

Узгоджено:

ВУП Галина СЛІПЕЦЬКА

Голова циклової комісії Назар САННИЦЬКИЙ

**Додаток И Лист-подяка від навчального закладу
Відокремлений структурний підрозділ "Львівський
фаховий коледж транспортної інфраструктури
Національного університету «Львівська політехніка»**



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
"ЛЬВІВСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ТРАНСПОРТНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

вул. Свободська, 47, м. Львів, 79011 тел/факс 276-14-89; e-mail: dir@koria.kit.lviv.ua

16.10.23 № 383

Львівський національний університет
імені Івана Франка
Педагогічний факультет
Кафедра загальної педагогіки
Відділ аспірантури

ЛИСТ-ПОДЯКА

Адміністрація Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Національного університету «Львівська політехніка» висловлює вдячність здобувачці освітньо- наукового третього рівня освіти Анні ЖУКОВИЙ за організацію та проведення факультативу «Школа Лідерства» та вагомий внесок в освітній процес нашого закладу освіти. Успішна реалізація цього важливого проєкту була б неможлива без особистої ініціативи здобувачки. Завдяки педагогічному таланту аспірантки, професіоналізму, компетентності та відданості своїй благородній справі у коледжі вперше було організовано й проведено факультатив «Школа лідерства», який виявився надзвичайно важливим та результативним. За допомогою зазначеного курсу здобувачі освіти не тільки розвинули свої лідерські якості, значно розширили лідерський потенціал, активізували й удосконалили власний досвід, та вдосконалили себе й отримали міцні знання, які допоможуть їм у навчанні, в особистому та у професійному житті. Адміністрація Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Національного університету «Львівська політехніка» висловлює Вам щирі вдячність за проведenu роботу та рекомендує впроваджувати в освітній процес курс «Школа лідерства» для всіх здобувачів освіти, адже практична реалізація цього курсу відкриває нові можливості для розвитку лідерських якостей молодого покоління, нашого суспільства та країни в цілому.

З повагою,
в.о. директора Львівського фахового
коледжу транспортної інфраструктури
Національного університету
«Львівська політехніка»



Ярослав ЯКУБОВСЬКИЙ

Додаток І Довідки про впровадження результатів дослідження



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА
IVAN FRANKO NATIONAL UNIVERSITY OF LVIV

<p>вул. Університетська, 1, м. Львів, 79000, Україна тел./факс (032) 261-60-48, тел. 260-34-02 http://www.lnu.edu.ua, e-mail: lnu@lnu.edu.ua Код ЄДРПОУ 02070987 Державна Капітальська служба України МФО 820172, р.р. UA 468201720343101002200001061 № свідоцтва 17701483, ін. под. № 020709813029 Валютний рахунок UA613223130000026009000028110, UA273223130000026005000028567 в Укресімбанку м. Львів МФО 322313 № <u>3075-Н</u> від <u>06.12.2023</u></p>	<p>1, Universytetska Str., Lviv, 79000, Ukraine Phone/Fax: +38 (032) 261-60-48, 260-34-02 http://www.lnu.edu.ua, e-mail: lnu@lnu.edu.ua Code EDRPOU 02070987 State Treasury Service of Ukraine MFC 820172, Settlement Acc. UA 468201720343101002200001061 Certificate No. 17701483, Tax IN020709813029 Foreign Currency Acc.No. UA613223130000026009000028110, UA273223130000026005000028567 in Lviv Branch of Ukreximbank MFO 322313 на № _____ від _____</p>
---	---

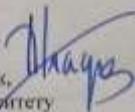
ДОВІДКА
 про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Анни Робертівни ЖУКОВОЇ
 на здобуття наукового ступеня доктора філософії
 за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки
 тема дисертації «Формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій»

Результати дисертаційного дослідження Анни Жукової з теми «Формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій» є актуальними та зумовлені необхідністю розвитку лідерських компетентностей у здобувачів освіти як однієї з важливих складових сучасних фахівців-лідерів, що демонструють готовність до ефективної діяльності на міжнародному рівні, міжкультурного спілкування та вияву своїх лідерських якостей і здібностей.

Основними результатами, одержаними в межах цього наукового дослідження й вагомими для професійної діяльності викладачів кафедри та професійної підготовки студентів кафедри, варто вважати обґрунтування ефективності використання тренінгової методики у процесі навчання з метою формування лідерських компетентностей у студентів. Упродовж 2022-2023 н.р. на кафедрі іноземних мов для природничих факультетів здійснювалося впровадження результатів дисертаційної роботи аспірантки, зокрема шляхом виступу Анни Жукової на методичному семінарі кафедри й проведення низки тематично спрямованих тренінгів зі здобувачами освіти.

Відзначасмо, що результати цього наукового дослідження, а також сформульовані на їхній основі висновки, становлять практичну цінність для викладачів у закладах вищої та фахової передвщої освіти, вчителів, методистів, а також інших педагогічних працівників та науковців, які займаються вивченням проблем лідерства та формування лідерських компетентностей у здобувачів освіти. Результати дисертаційного дослідження Анни Робертівни Жукової на тему: «Формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій» обговорені і схвалені на засіданні кафедри іноземних мов для природничих факультетів (протокол № 5 від 09.11.2023 р.).

Довідка видана для подання за місцем захисту дисертації на здобуття наукового ступеня.



Роман Євгенович ГЛАДНШЕВСЬКИЙ

Проректор з наукової роботи,
 академік НАН України, доктор хімічних наук,
 професор Львівського національного університету
 імені Івана Франка

ДОВІДКА
 про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Анни Робертівни ЖУКОВОЇ
 на здобуття наукового ступеня доктора філософії
 за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки
 тема «Формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій»

У зв'язку із проблемою, яка зумовлена необхідністю підготовки нової генерації фахівців-лідерів, які будуть володіти лідерськими компетенціями на високому рівні та будуть готовими до ефективної діяльності в умовах мінливого й динамічного зовнішнього середовища відбулося впровадження методики формування лідерських компетенцій у здобувачів освіти, запропонованої аспіранткою кафедри загальної педагогіки та педагогіки вищої школи Львівського національного університету імені Івана Франка Анною Робертівною ЖУКОВОЮ, відбувалось у Державному закладі вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України на кафедрі професійної і вищої освіти у 2022-2023 навчальному році.

Дослідниця запропонувала дієву методику формування лідерських компетенцій у студентів за їхніми індивідуальними особливостями. Запропонована модель навчання уможливило застосування тренінгового підходу на різних етапах формування лідерської компетентності у здобувачів освіти. Впровадженню розробленої методики сприяли такі надані методичні матеріали: розроблений тренінг із 5 занять, тексти та презентації до двох навчальних лекцій, тести для діагностики індивідуальних лідерських особливостей студентів.

Основними результатами, які були отримані в межах цієї наукової роботи, варто вважати обґрунтування ефективності використання активних методів формування лідерських компетенцій у здобувачів освіти. Результати, а також сформульовані на їхній основі висновки, становлять практичну цінність для викладачів у закладах фахової передвищої та вищої освіти, вчителів, методистів, а також інших педагогічних працівників, які займаються вивченням проблеми студентського лідерства та формування лідерської компетенції у молодого покоління на сучасному етапі. Результати дослідження опубліковані в університетському фаховому науковому віснику «Вісник післядипломної освіти» Серія «Педагогічні науки» Випуск 21(50) 2022.

Результати впровадження модулі, запропонованої Анною ЖУКОВОЮ, свідчать про позитивний навчальний потенціал запропонованої методики, а тому слугують підставою рекомендувати її до використання у навчальному процесі майбутніх викладачів англійської мови у закладах вищої освіти.

Доктор педагогічних наук, професор,
 завідувач кафедри професійної і вищої освіти
 Центрального інституту післядипломної освіти
 ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
 НАПН України



Лариса Сергєєва
ЗАСВІДЧУЮ

Лариса СЕРГЄЄВА



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ "ЛЬВІВСЬКИЙ
ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ТРАНСПОРТНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ "ЛЬВІВСЬКА
ПОЛІТЕХНІКА"

05 11 2023р.

м. Львів

№ 01

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Жукової Анни Робертівни
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки
(тема « ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТРАНСПОРТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ»)

Результати дисертаційної роботи Анни Робертівни Жукової з теми «ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТРАНСПОРТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ» є актуальними в умовах активної трансформації та інтенсивного реформування вищої освіти в контексті розбудови вітчизняної системи освіти та формування нової управлінської парадигми – лідерства, яка проявляється через утвердження нових організаційних структур, моделей поведінки, процедур, принципів і цінностей. Тому впродовж 2021-2023 рр. на спеціальності транспортні технології Львівського фахового коледжу транспортної інфраструктури Національного університету «Львівська політехніка» здійснювалося впровадження результатів дисертаційної роботи А. Р. Жукової згідно із зазначеною темою наукового дослідження. Зокрема, наукові напрацювання аспірантки використовувалися викладачами коледжу в процесі здійснення виховної та освітньої діяльності.

Теоретична цінність зазначених наукових напрацювань Жукової А. Р. полягає у поглибленні знань майбутніх фахівців транспортних технологій щодо шляхів формування лідерських компетенцій у процесі здобуття освіти.

Відзначимо, що дисертаційне дослідження Жукової А. Р. має практичне значення, адже спрямоване на удосконалення лідерських компетенцій здобувачів фахової передвищої освіти на основі впровадження та використання розробленої моделі формування лідерських компетенцій майбутнього фахівця, що носить перспективний та інноваційний характер відповідно до вимог освітнього процесу. Вважаємо, що результати дослідження Анни Жукової можуть бути використані в освітньому процесі.

Довідка про впровадження результатів дисертаційного дослідження Жукової Анни Робертівни за темою ««ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТРАНСПОРТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ» видана для подання за місцем захисту дисертації на здобуття наукового ступеня.

30 жовтня 2023 року

м.Львів

Заступник директора з навчальної роботи

Львівського фахового коледжу

транспортної інфраструктури

Національного університету

«Львівська політехніка»



Ярослав ЯКУБОВСЬКИЙ

Підпис *Ярослава Якубовського* підтверджую

Старший інспектор з кадрів

Віра Михальська

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Анни Робертівни ЖУКОВОЇ

на здобуття наукового ступеня доктора філософії

за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки

тема « Формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців

транспортних технологій»

Результати дисертаційного дослідження Анни Жукової з теми «Формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій» є актуальними в умовах становлення високих стандартів освіти в контексті європейського вектору розбудови вітчизняної освітньої системи. Упродовж 2022-2023 н.р. здійснювалося впровадження результатів дисертаційної роботи А. Жукової відповідно до теми наукового дослідження. Експериментально-дослідницьке навчання ґрунтувалося на дослідженні ефективності методики формування лідерських компетенцій у здобувачів освіти.

Зазначимо теоретико-практичну цінність розробленого А. Р. Жуковою курсу «Школа лідерства». Здобувачкою запропоновано систему роботи з розвитку лідерських компетенцій здобувачів освіти, що переконує у важливості використання сучасних методів навчання й виховання.

Теоретико-методологічні положення й окремі аспекти дослідження були

оприлюднені А.Жуковою під час проведення міжнародній науково-практичній конференції на базі Університету «University Library at a new stage of social communications development» (2021, 2023), отримавши позитивні відгуки.

Загалом дисертація А. Р. Жукової має важливе теоретичне та практичне значення, є перспективною для використання в закладах у процесі підготовки майбутніх фахівців з транспортних технологій.

Довідка видана для подання за місцем захисту дисертації на здобуття наукового ступеня.

Перший проректор

Українського державного університету

науки і технологій



Підпис Анатолія Валентиновича РАДКЕВИЧА підтверджую

Додаток Л Безоплатні онлайнві курси

1. ДНК Лідерів. Онлайн-курс, що надихне тебе на розвиток власного лідерського потенціалу. У коротких відео курсу спікери поділяться історіями успіхів та невдач / <https://leader.ed-era.com/>

2. Жіноче лідерство та політична участь жінок. Онлайн-курс про те, як жінкам стати лідерками та активно долучатися до ухвалення рішень в громадах / https://courses.ed-era.com/courses/course-v1:NDI_EdEra+1.1+2021/about

3. Курс “Компетенції викладачів 4.0” від Центру “Розвиток КСВ” / <https://impactorium.org/uk/courses/kompetencii-vikladachiv-4-0/#learndash-course-content>

4. Курс «Skills Lab: успішна кар’єра» / <https://impactorium.org/uk/courses/skills-lab-successful-career/>

**Додаток М Список опублікованих праць
за темою дисертації та відомості про апробацію**

Наукові праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1) Жукова А. Компетенції. Лідерська компетенція. Наукові інновації та передові технології. Серія : Державне управління; Серія : Право; Серія : Економіка; Серія : Психологія; Серія : Педагогіка. – 2021. – № 1. – С. 172–180.

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2021-1\(1\)-172-180](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2021-1(1)-172-180)

2) Жукова А. Р. Теоретико-методологічні аспекти формування лідерської компетенції у студентів. Перспективи та інновації науки. Серія : Педагогіка; Серія : Психологія; Серія : Медицина. – 2021. – № 5. – С. 310–322.

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-5\(5\)-310-322](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-5(5)-310-322)

3) Жукова А. Педагогічні аспекти формування лідерських компетентностей у здобувачів вищої освіти. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка /– Дрогобич : Видавничий дім «Гельветика», 2024. – Вип. 71. Том 1. – С.349-353.

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/71-1-52>

4) Zhukova A. R. Leadership in the student collective : [Electronic document] University Library at a New Stage of Social Communications Development : Conference Proceedings : UniLibNSD-2021 Changing Roles : From Information Providers to Educators : [Scopus]. – 2021. – No.VI. – P. 139–144. – Текст: англ. мовою – Режим доступу : [http : //unilibnsd.diit.edu.ua/article/view/248504/247402](http://unilibnsd.diit.edu.ua/article/view/248504/247402) [222]

DOI: https://doi.org/10.15802/unilib/2021_248504

5) Жукова А. Р. Виховання лідерської компетентності у контексті національно-патріотичного виховання у студентів коледжу / Анна Робертівна Жукова // Вісник післядипломної освіти. Серія : Педагогічні науки. – 2022. – Вип. 21. – С. 40–52.

DOI: [https://doi.org/10.32405/2218-7650-2022-21\(50\)-40-52](https://doi.org/10.32405/2218-7650-2022-21(50)-40-52).

6) Жукова А. Сучасні концепції та підходи до формування лідерських компетенцій у закладах фахової передвищої освіти. Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. – 2022. – Вип. 36. – С. 78–84.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vpe.2022.36.11554>

7) Жукова А. Тренінг як засіб формування лідерської компетенції у студентів коледжу / Анна Жукова // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д.Ушинського –2022. – Вип.1 – С.17–24.[65]

DOI: <https://doi.org/10.24195/2617-6688-2022-1-2>.

8) Сулим В. Т., Жукова А. Р. Методичні підходи щодо формування лідерських компетентностей майбутніх фахівців транспортних технологій. Наукові інновації та передові технології. Серія : Управління та адміністрування; Серія : Право; Серія : Економіка; Серія : Психологія; Серія : Педагогіка. – 2023. – №14. – С. 1078–1088. – *Особистий внесок здобувачки 50%*.

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-14\(28\)-1078-1088](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-14(28)-1078-1088)

9) Жукова А. Особливості організації та проведення педагогічного експерименту як основного інструменту дослідження лідерської компетенції у студентів / Анна Жукова // Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. – 2023. – Вип.38. – С. 97–104.

DOI: <https://doi.org/10.30970/vpe.2023.38.11857>

10) Жукова А. Р. Концепція формування лідерських якостей студентів. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. – 2023. – Вип. 1. – С.195–200.

DOI: 10.31376/2410-0897-2023-1-51-195-200

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

Здобувачка вказує конференції, у яких брала безпосередню участь із усною доповіддю та науковою публікацією, що засвідчує апробацію матеріалів дисертації

1) Жукова А. Р. Види виховних занять для формування лідерської компетентності. Сучасні аспекти модернізації науки : стан, проблеми, тенденції розвитку : [Електронне видання] : матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. дистанційно : у рамках Видавн. групи «Наук. перспективи», 7 верес. 2021 р., Київ–Бухарест (Румунія) / за ред. Є. О. Романенка, І. В. Жукової. – Київ; Бухарест : ГО «ВАДНД», 2021. – С. 105–110. – Режим доступу : <http://perspectives.pp.ua/public/site/conferency/conf-13.pdf>

2) Жукова А. Концепція національно-патріотичного виховання та тематика виховних заходів в умовах воєнного стану у фаховому коледжі. Організація роботи класного керівника в умовах воєнного стану : [Електронне видання] : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 31 жовт. 2022 р., Запоріжжя. – Запоріжжя : НМЦ ПТО у Запорізькій області, 2022. – С. 92–95 .

4) Жукова А. Роль керівника групи у вихованні лідерського потенціалу сучасної молоді у коледжі. Розвиток професійної освіти регіону : інновації та перспективи : [Електронне видання] : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 21 квіт. 2022 р., Запоріжжя. – Запоріжжя : НМЦ ПТО у Запорізькій обл., 2022. – С. 106–109. – Режим доступу : <http://zmk.zp.ua/pdf/tez2022.pdf>

5) Жукова А. Роль національної ідеї у виховному процесі для формування лідерської компетентності у студентів фахового коледжу // Реалізація освітніх ініціатив в умовах воєнного часу : вітчизняний та зарубіжний досвід : [Електронне видання] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 жовт. 2022 р., Львів / за заг. ред. О. М. Ієвлева. – Львів, 2022. – С. 29–31.

7) Жукова А. Аналіз лідерських компетенцій для майбутніх фахівців транспортних технологій. Пріоритетні напрями модернізації освіти : досвід, реалії, перспективи : зб. наук. праць Всеукр. наук.-практ. конф., 7–8 квіт. 2022 р., Дрогобич / за ред. М. Чепіль, А. Федорович. – Дрогобич : РВВ ДДПУ імені Івана Франка, 2022. – С. 63–66.

DOI: <https://doi.org/10.24195/2617-6688-2022-1-2>

8) Жукова А. Актуальні аспекти формування лідерських компетенцій у здобувачів освіти в умовах змішаного навчання. Модернізація змісту професійної освіти в умовах євроінтеграції України-2023 : зб. матеріалів III Всеукр. наук.-практ. конф. онлайн, 30 берез. 2023 р., Київ / упоряд. : Ю. М. Сафонов та ін.– С. 152–159.

9) Жукова А. Освітні практики STEAM-освіти та проведення тренінгів для розвитку лідерської компетенції у студентів. STEAM-освіта : від теорії до практики : матеріали «круглого столу», 24 берез. 2023 р., Київ. – Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2023. – С. 264–270.

11) Жукова А. Інформаційні технології навчання у процесі формування лідерських компетенцій. Застосування інформаційних технологій у підготовці та діяльності сил охорони правопорядку : [Електронне видання] : зб. тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф., 15 берез. 2023 р., Харків. – Харків, 2023. – С. 108–109. – Режим доступу : [http : //kinf.nangu.edu.ua/since_files/Doc/tezMNPk_2023.pdf#page=108](http://kinf.nangu.edu.ua/since_files/Doc/tezMNPk_2023.pdf#page=108).

12) Жукова А. Роль електронних засобів навчання у формуванні лідерських компетенцій. Теоретичні та практичні аспекти формування освітнього простору : світовий та вітчизняний вимір : [Електронне видання] : тези доповідей III Міжнар. наук. конф., 27 жовт. 2023 р., Львів. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2023. – С. 63–68. – Режим доступу : [https : //pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/11/ZBIRNYK-tez-2023.pdf](https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/11/ZBIRNYK-tez-2023.pdf)

13) Жукова А. Формування лідерських якостей у виховному процесі в гуртожитку. Цілісний підхід у психології та соціальній роботі : теорія та практика : [Електронне видання] : зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. (з міжнар. участю), 24 лют. 2023 р., [Кропивницький] / за заг. ред. Л. В. Клочек, Є. В. Гейко. – Кропивницький : ЦДУ, 2023. – С. 117–120. – Режим доступу : [https : //cusu.edu.ua/images/stories/news_2023/pedfak/02/27-02-18-16/Tezi_24.02.23_psihology.pdf](https://cusu.edu.ua/images/stories/news_2023/pedfak/02/27-02-18-16/Tezi_24.02.23_psihology.pdf)

14) Жукова А., Загалюк Н., Яворська Ю., Гриновець О. Цикл тренінгів «Школа лідерства» для здобувачів освіти фахової передвищої освіти як спосіб формування лідерської компетенції. Інновації в освіті : проблеми, тенденції та перспективи розвитку : [Електронне видання] : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 21 квіт. 2023 р., Запоріжжя. – Запоріжжя – Чернівці : НМЦ ПТО у Запорізькій області : Видавн. дім «Букрек», 2023. – С. 183–191. – Режим доступу : [http : //nmc-pto.zp.ua/wp-content/uploads/2023/06/Zbirnyk-materialiv-stysnuto.pdf](http://nmc-pto.zp.ua/wp-content/uploads/2023/06/Zbirnyk-materialiv-stysnuto.pdf) .

15) Мішкурова І., Жукова А. Особливості формування лідерської компетенції у курсантів військових закладів освіти та здобувачів освіти цивільних закладів освіти на заняттях з іноземної мови. Сучасні філологічні і методичні студії : проблематика і перспективи : [Електронне видання] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. для науковців, викладачів, учителів, здобувачів вищої освіти, 20 квіт. 2023 р., Харків / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; [редкол. : Ю. Д. Бойчук (голов. ред) та ін.]. – Харків, 2023. – С. 127–129. – Режим доступу : [https : //dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/12a9ca15-557a-43e9-83db-1cc6b2a4944f/content](https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/12a9ca15-557a-43e9-83db-1cc6b2a4944f/content)