



№ 1 (100) 2021

ГУМАНІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ



ISSN 2077-1827

# ГУМАНІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ

Збірник наукових праць

**№ 1 (100) 2021**



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Державний вищий навчальний заклад**

**“Донбаський державний педагогічний університет”**

**Г У М А Н І З А Ц І Я**

**НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ**

Збірник наукових праць

Виходить 2 рази на рік  
Заснований у вересні 1996 р.

№ 1 (100) 2021

За загальною редакцією доктора педагогічних наук,  
професора І.А. ХИЖНЯК

Краматорськ  
ЦТPI «Друкарський дім»  
2021

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE**

**State Higher Educational Institution**

**“Donbas State Pedagogical University”**

**HUMANISATION OF  
EDUCATIONAL-UPBRINGING PROCESS**

Collection of Scientific Works

Publication frequency: 2 issues annually

Founded in september, 1996

№ 1 (100) 2021

Under the general editorship Doctor of Pedagogical Sciences, Professor I.A.  
KHYZHNIAK

Kramatorsk  
CORD “Printing House”  
2021

**УДК 371.13**

Засновник, редакція –  
Державний вищий навчальний заклад  
“Донбаський державний педагогічний університет” (ДДПУ)

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації  
**серія КВ № 21279-11079ПР, видано 26.03.2015 р.**  
Державною реєстраційною службою України

Збірник наукових праць «Гуманізація навчально-виховного процесу» включено до переліку наукових фахових видань України в галузі «Педагогічні науки» в категорії «Б» Наказ МОН № 735 від 29.06.2021 р.

У збірнику опубліковані наукові статті з проблем розвитку сучасної освіти та науково-педагогічної думки в теоретичному, історичному та практичному аспекті. Для наукових працівників, викладачів, здобувачів.

Статті друкуються в авторській редакції. Відповідальність за допущені помилки та неточності несуть автори публікацій.

Друкується за рішенням Вченої ради  
ДВНЗ “Донбаський державний педагогічний університет”  
(протокол № 4 від 25.11.2021 р.)

**Адреса редакції:**

ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»  
вул. Генерала Батюка, 19,  
м. Слов’янськ, Донецької області, Україна, 84116.  
Тел.: + 380955218279 (в робочі дні та години).  
E-mail: [gnvp.ddpu.1996@gmail.com](mailto:gnvp.ddpu.1996@gmail.com).

*статті є думка про те, що формування професійних компетенцій і вироблення soft skills навичок здобувачів у реаліях сьогодення, здебільшого, здійснюється за рахунок використання в освітньому процесі інноваційного підходу, полягаючого у поєднанні проєктних технологій із застосуванням електронних мережесих навчальних засобів. Веб-квести можуть відігравати ключову роль в осучасненні освітнього процесу, сприяючи академічній самоефективності та самомотивації здобувачів, заохочуючи до самостійної наукової та дослідно-пошукової діяльності.*

**Ключові слова:** веб-квест, проєктні технології, онлайн сервіси, освітній процес, здобувачі вищої освіти, професійна підготовка, заклад вищої освіти.

УДК [004:37:001:891](075.8)

**УДК 378:316.46**

**FORMATION OF LEADERSHIP SKILLS OF FUTURE PROFESSIONALS IN INSTITUTIONS OF HIGHER AND PROFESSIONAL PRELIMINARY EDUCATION**

**ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ І ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ**

***Віктор Стрельніков***

доктор педагогічних наук, професор  
E-mail: strelnikov.poltava@gmail.com  
ORCID 0000-0002-8822-9517  
Research ID: F-8642-2017  
Полтавський національний педагогічний  
університет ім. В. Г. Короленка, Україна

***Viktor Strelnikov***

D.Sc. in Pedagogy, Professor  
E-mail: strelnikov.poltava@gmail.com  
ORCID 0000-0002-8822-9517  
Research ID: F-8642-2017  
Poltava V. G. Korolenko National  
Pedagogical University, Ukraine

***Леся Лебедик***

доктор педагогічних наук, доцент,  
E-mail: lebedyk\_lesya@ukr.net  
ORCID 0000-0001-6538-6256  
Research ID: ABB-1157-2021  
Полтавський національний педагогічний  
університет ім. В. Г. Короленка, Україна

***Lesya Lebedyk***

D.Sc. in Pedagogy, Associate Professor  
E-mail: lebedyk\_lesya@ukr.net  
ORCID 0000-0001-6538-6256  
Research ID: ABB-1157-2021  
Poltava V. G. Korolenko National  
Pedagogical University, Ukraine

***Лідія Вонсович***

завідувач навчально-методичною  
лабораторією  
E-mail: vlp\_zav@ukr.net  
ORCID 0000-0003-0030-5042  
Фаховий медико-фармацевтичний коледж  
Полтавського державного медичного  
Університету, Україна

***Lidiia Vonsovych***

Head of the educational and  
methodical laboratory  
E-mail: vlp\_zav@ukr.net  
ORCID 0000-0003-0030-5042  
Medicine and Pharmacy of Poltava  
Professional College of  
State Medical University, Ukraine

### **ABSTRACT**

*The article considers a new understanding of the essence of the phenomena "leadership" and "leadership skills" and the theoretical foundations of leadership skills through an individual approach to the training of future professionals in higher and professional higher education. It is proposed to include the integration of individual training in the professional activity of future specialists-leaders to the mentioned theoretical bases. It is determined that the training of future professionals as leaders in team leadership is a socio-pedagogical system that helps students in higher and professional higher education institutions to master three basic leadership skills: diagnosing the level of staff development, flexibility and partnership.*

*It was found that by organizing individual training of leadership professionals, three more basic leadership skills are formed "in themselves" - to challenge the accepted limitations, to determine the levels of their power and to cooperate for the sake of success.*

*Accepted limitations, which are beliefs based on past experience that limit the current and future opportunities of the student in a higher or professional higher education institution.*

*It is determined that the future specialist in higher or professional higher education should learn to increase the sources of their own power, especially the power of knowledge (good knowledge of their own business, computers, foreign languages, etc.), personal power (developing their personality and interpersonal skills).*

*It was found that the ability to cooperate for success is to find the initiative to get support from colleagues who also seek to achieve the same goal, especially in achieving better results; To become an effective leader, the future professional must master the ability to establish partnerships, which will best promote a productive dialogue between him and employees.*

*It is proved that the effective formation of leadership skills should occur at all four levels: self-management; individual colleagues; team (team) and organization.*

**Key words:** *leader, leadership, leadership skills, future professionals, institutions of higher and professional higher education.*

**Актуальність теми.** Державна програма розвитку закладів вищої і фахової передвищої освіти ставить метою набуття майбутніми фахівцями здатності ефективного реагування на світову тенденцію переходу від індустріальної моделі розвитку до інформаційної, що викликає зміни мети, змісту, функцій і завдань діяльності сучасного фахівця. Це вимагає належної підготовки фахівця-професіонала, який, окрім фахової підготовки, володіє комплексом лідерських навичок. Важливе значення мають інноваційне мислення, організаторські здібності, комунікативні навички, ініціативність, рішучість, дисциплінованість тощо. Підготовку до лідерства у колективі розглядаємо як соціально-педагогічну систему, що сприяє опануванню студентами трьома базовими навичками: проведенні діагностування розвитку колективу працівників, гнучкістю й партнерством. Формування означених лідерських навичок у студентів зможе у майбутньому забезпечити Україну висококваліфікованими конкурентоздатними фахівцями.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми, показав, що теоретичне обґрунтування різних аспектів феномену лідерства здійснено у зарубіжних і вітчизняних дослідженнях Б. Балдера (B. Balder), Б. Барнеса (S. Barnes), Р. Б. Бернса (R. V. Burns), К. Бланшара (K. Blanchard), І. Вешлера (I. Weschler), Д. Големана (D. Goleman), Р. Л. Дафта (R. L. Daft), Д. МакГрегора (D. McGregor), Д. МакКлеланда (D. McClelland), Ф. Масарика (F. Masaryk), Р. Мертона (R. Merton), Г. Мінсберга (H. Minzberg), Дж. Пейджа (G. Pager), Р. Такера (R. Tucker), Р. Танненбаума (R. Tannenbaum), Дж. Террі (J. Terry), Г. Юкла (G. Yukl), О. Бойка, В. Бондаренко, А. Видай, А. Вітченка, З. Гапонюк, Л. Грень, О. Долгопол, О. Зоріної, К. Ємеліна, Л. Кайдалової, О. Кокуна, Б. Луценка, Л. Конішевої, В. Михайличенко, С. Похнатюка, О. Романовського, Р. Сопівника, Н. Шафеевої, Л. Шигапової та ін.

Проте, незважаючи на видиму розробленість питань формування лідерських навичок майбутніх фахівців у закладах освіти в сучасних наукових джерелах, досі не існує єдиної позиції щодо сутності системи підготовки майбутніх лідерів у закладах вищої і фахової передвищої освіти.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття.** Психологія і педагогіка має багаті традиції підготовки фахівців до професійної діяльності, формування і розвитку в них професійно важливих навичок. Однак у вітчизняній педагогіці відчувається недостатність фундаментальних і прикладних досліджень системи підготовки майбутніх лідерів, ефективне управління для яких має складатися зі змін на чотирьох рівнях: розвитку лідерських навичок з управління собою; окремими колегами; колективом (командою) і організацією.

**Формулювання цілей (мета) статті, постановка завдання.** Завдання статті полягає в окресленні теоретичних засад формування лідерських навичок шляхом індивідуального підходу в навчанні майбутніх фахівців у закладах вищої і фахової передвищої освіти та у з'ясуванні нових підходів до розуміння сутності феноменів «лідерство» і «лідерські навички».

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Обґрунтування важливості для підготовки майбутніх фахівців у закладах вищої і фахової передвищої освіти нового розуміння сутності феноменів «лідерство» і «лідерські навички» розпочнемо на основі аналізу сучасних підходів. Американський дослідник К. Бланшар недостатність лідерських навичок називає «вакуумом лідерства», коли наділені владою керівники закономірно проходять через етап розчарування й втрати мотивації; вони відчувають певну розгубленість, якщо їм не вистачає професійної компетентності (Бланшар, 2008: 106).

У зв'язку з цим, подолання недостатності лідерських навичок можливе за умови збереження відкритого спілкування й вільного одержання інформації, приймання на себе влади. Зрештою, вакуум лідерства підсилює процес наділення владою підготовлених і навчених керівників (Бланшар, 2008: 106). Навіть майбутнього керівника освітня система готує переважно як управлінця, а не лідера, на практиці керівник не завжди є лідером колективу (Бойко, Похнатюк, 2012: 7). Існуюче протиріччя між нормативними (формальними) вимогами до професійної діяльності майбутніх фахівців як керівників і неформальними

аспектами їхньої взаємодії з колегами. Вирішити означене протиріччя має професійна підготовка майбутнього фахівця.

Тому постає потреба у розробленні педагогічної технології формування лідерських навичок у майбутніх фахівців як керівників, на чому також наголошують вітчизняні дослідники, вважаючи доцільним не протиставляти підготовку майбутнього фахівця як керівника і лідера (Луценко, 2020: 113).

Для вирішення завдання статті щодо окреслення теоретичних засад формування лідерських навичок, проведемо аналіз комплексу означених навичок, які розвивалися нами у Полтавському національному педагогічному університеті імені В. Г. Короленка у здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 231 «Соціальна робота», освітньої програми «Соціальна робота / Соціальна педагогіка» на кафедрі спеціальної освіти і соціальної роботи, у здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, освітніх програм «Менеджмент (Управління навчальним закладом)», «Менеджмент (Управління проектами)» і «Менеджмент (Управління інноваційною діяльністю)» на кафедрі педагогічної майстерності та менеджменту імені І. А. Зязюна та у здобувачів ступеню молодшого бакалавра фахового медико-фармацевтичного коледжу Української медичної стоматологічної академії.

Нами враховувалися виділені вітчизняними дослідниками лідерські навички майбутнього фахівця як керівника, які формуються у закладах вищої і фахової передвищої освіти і яких вимагає успішна організація і виконання управлінських завдань: дисциплінованість, ініціативність, рішучість, урівноваженість, комунікативні навички, правильна артикуляція і риторичні навички (Луценко, 2020: 114).

У психологічній структурі лідерських навичок майбутнього фахівця як керівника виокремимо, з урахуванням напрацювань сучасних дослідників, такі компоненти: комунікативно-організаційний (який складають такі навички, як: комунікабельність, тактовність, переконливість, схильність до організаторської роботи); емоційно-вольовий (навички – цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, упевненість у собі); мотиваційний (навички – мотивація лідерства, мотивація успіху); мисленнєвий (навички – швидкість мислення, креативність, логічність, проникливість); особистісний (навички – активність, обов'язковість, ініціативність, надійність, патріотизм) (Кокун, 2012: 173); широта мотивації, специфічність спрямованості, інтенсивність, стійкість, дієвість, рівень задоволеності тощо (Видай, 2002); професійні, управлінські, педагогічні, морально-психологічні, анатомо-фізіологічні навички; кожен із цих компонентів містить у собі певні конкретні навички (Луценко, 2020: 114) та ін.

Для обґрунтування сучасного розуміння сутності феномена «лідерства» ми скористалися ідеями американського дослідника К. Бланшара, який акцентує увагу на опануванні трьома навичками: проведенні діагностування розвитку колективу колег, гнучкості й партнерстві. Кожне із цих умінь майбутній керівник може розвинути, постійно практикуючись.

Перша навичка – діагностика, яка передбачає вміння визначити рівень розвитку компетентності і захопленості підлеглих (Бланшар, 2008: 122).

Компетентність є сумою знань і вмінь, які майбутній фахівець як керівник і лідер використовує для досягнення мети чи вирішення завдання. Кращий спосіб



визначення рівня компетентності працівника полягає в тому, щоб подивитися на його роботу. Наскільки працівник здатний планувати, організовувати, знаходити рішення проблем і спілкуватися? Чи може він досягати заданої йому мети точно і вчасно? Компетентність можна набути під час навчання в закладі освіти, на робочому місці, з досвідом; вона може бути досягнута із часом за підтримки керівництва (Лебедик, Стрельников, 2021: 45).

Важливим чинником, на який варто звернути увагу майбутньому фахівцю як керівнику і лідеру під час діагностування рівня розвитку працівників, є захопленість – їхня мотивація й упевненість відносно мети чи завдань. Наскільки зацікавлений і натхнений працівник відносно конкретної роботи? Чи впевнений він у собі? Чи вірить він у свої здібності у досягненні мети чи вирішенні завдань? Якщо його мотивація й упевненість високі, працівника можна вважати зацікавленим (Бланшар, 2008: 123; Лебедик, Стрельников, 2021: 45).

Друга навичка – гнучкість, з'являється тоді, коли майбутній керівник може без великих зусиль застосувати декілька стилів лідерства, це значить, що він опанував цією навичкою. У міру того як майбутній фахівець переходить від одного рівня розвитку до іншого, стиль лідерства може змінюватися. Щоб стати ефективним, майбутній керівник повинен використовувати всі чотири стилі лідерства (Бланшар, 2008: 123; Лебедик, Стрельников, 2021: 45).

Третьою навичкою майбутнього фахівця як керівника і лідера є партнерство. Партнерство відкриває можливість спілкування з працівниками й збільшує його якість і частоту (Бланшар, 2008: 123–124; Лебедик, Стрельников, 2021: 45).

Ефективне управління для майбутнього фахівця як керівника і лідера має складатися зі змін на чотирьох рівнях: формування лідерських навичок з управління собою; окремими працівниками; колективом (командою) і організацією.

Лідерство собою йде першим, оскільки ефективне управління починається з себе. Перш ніж керувати кимось, майбутній фахівець як керівник має навчитися керувати собою, знати, що він може, які навички необхідні йому для досягнення успіху. Знання себе дає розуміння своєї перспективи розвитку.

Тільки коли майбутній фахівець як керівник набуде досвіду формування лідерських навичок з управління собою, він буде готовим управляти працівниками. Ключем до управління окремими працівниками є здатність встановлювати з ними довірливі стосунки. Без довіри колектив працівників не зможе ефективно функціонувати.

Наступним кроком на шляху формування лідерських навичок у майбутніх фахівців як керівників у закладах вищої і фахової передвищої освіти є підготовка їх до управління колективом як командою. Управління командою завжди складніше, ніж управління окремими людьми. Управління командою вимагає від майбутнього фахівця як керівника довіри до працівників і їхніх спільних зусиль.

Тепер продовжимо розгляд можливостей для формування лідерських навичок у майбутніх фахівців як керівників у закладах вищої і фахової передвищої освіти шляхом індивідуального підходу в навчанні, розпочатий нами у попередніх дослідженнях (Лебедик, 2008: 22–25; Лебедик, 2021: 112–113; Лебедик, Стрельников, 2021: 40–49; Стрельников, Лебедик, 2007: 25–30;

Strelnikov, Lebedyk, Hura, Sysoieva, Stankevych, Shapovalova, Avilova, 2021: 349–351).

Одним з дієвих способів надання інформації майбутнім керівникам є організаційне навчання, один із ключових елементів високої ефективності діяльності. Мова йде не просто про одержання інформації, а фактично про навчання на основі цієї інформації та її застосування у нових ситуаціях.

На думку К. Бланшара, висока ефективність навчання полягає в передачі знань, заохоченні діалогу, запитань і дискусій. Це суперечить практиці традиційного навчання, коли працівники накопичують інформацію, щоб захистити себе й мати підтримку керівника. Висока ефективність навчання передбачає легку доступність інформації. Адже, якщо інформація відсутня або її важко одержати, людям складно навчатися й вони легко втрачають можливості росту. Створюються структури з використанням крос-функціональних команд, які навчають працівників передавати набуті знання, тому що розуміють, що ділитися знаннями життєво важливо для досягнення спільного успіху (Бланшар, 2008: 98).

Щоб оволодіти новими вміннями, пов'язаними з формуванням лідерських навичок (зокрема, навичок планування, прийняття рішень, вирішення конфліктів, навичок суто професійної компетентності), майбутнім фахівцям у закладах вищої і фахової передвищої освіти потрібна система цілеспрямованого навчання лідерству. Без безперервного навчання лідерству вони не можуть функціонувати в системі, яка спирається на наділення владою. Керівники мають подолати бюрократичні звички й освоїти нові вміння й навички, потрібні у структурах, заснованих на наділенні владою. Безперервне навчання лідерству є складником високої ефективності її діяльності, а не зайвою прикрасою чи неминучим злом (Лебедик, Стрельніков, 2021: 46).

Індивідуальне навчання, як ключовий елемент високої ефективності діяльності закладу вищої чи фахової передвищої освіти, є найважливішою частиною формування лідерських навичок майбутніх керівників, адже вміння колективу (команди) складаються з умінь окремих фахівців і не перевищують їх. Якщо керівники не навчаються, то й колектив працівників не може вчитися. Мають застосовуватися формальне навчання, наставництво й підтримка на робочому місці для формування професійної компетентності й майстерності працівників (Лебедик, Стрельніков, 2021: 46).

Хоча професіонали, які вже володіють лідерськими навичками, є відповідальними за своє навчання, не лише вони мають нести тягар навчання інших; навчання лідерським навичкам має підтримуватися всією системою формування професійних знань і умінь (Лебедик, Стрельніков, 2021: 46). Найкраще це відбувається тоді, коли індивідуальне навчання інтегроване в професійну діяльність кожного працівника. Таке індивідуальне навчання має бути узгодженим зі стратегічним напрямком розвитку закладів вищої і фахової передвищої освіти й підтримувати його.

В індивідуальному навчанні насамперед мають формуватися такі навички майбутніх фахівців у закладах вищої і фахової передвищої освіти, що засвідчують оволодіння лідерськими навичками стосовно самих себе – кидати виклик прийнятим обмеженням, визначати рівні своєї влади й співробітничати заради успіху (Бланшар, 2008: 134; Лебедик, Стрельніков, 2021: 46).

---

Щодо першої навички (кидати виклик прийнятним обмеженням), зазначимо, що прийнятими обмеженнями є переконання, засновані на минулому досвіді, що обмежують поточні й майбутні можливості студента у закладі вищої чи фахової передвищої освіти.

Ознаками прийнятого обмеження може бути негативний внутрішній діалог, відмовки, обвинувачення. Найчастіше прийнятним обмеженням є ситуація, коли у якийсь момент особистість прийняла як належне, що, оскільки в неї немає відповідної влади (чи посади, часу, грошей, авторитету), вона не може бути лідером чи впливати на результат. Формування лідерських навичок веде до розуміння, що обмеження не є проблемою; проблема полягає у подоланні власних переконань, що всі ці обмеження є єдиним джерелом лідерства і влади (Лебедик, Стрельников, 2021: 46).

Другою навичкою у формуванні лідерських навичок для себе є вміння визначати рівні своєї влади. Неприйнятними є зловживання владою, використання статусу й службового становища для примусу працівників, егоїзм. Майбутній фахівець ще під час навчання у закладі вищої чи фахової передвищої освіти має навчитися визначати п'ять джерел влади: владу положення, особисту владу, владу завдання, владу знання й владу відносин (Бланшар, 2008: 135–138):

а) влада положення (посади) є найбільш загально визнаним джерелом влади, залежить від займаної посади; влада положення надає можливість управляти працівниками чи розпоряджатися ресурсами;

б) особиста влада базується на особистісних якостях, таких як сила характеру, ентузіазм, натхнення чи мудрість; сила особистості підсилюється за рахунок сильних міжособистісних навичок, таких як здатність до спілкування й переконання інших; якщо працівникам подобається бути поруч із особистістю керівника, то у нього є особиста влада;

в) влада завдання визначається вирішуванним завданням чи конкретною роботою, дає право керівнику допомогти працівникам у виконанні якихось дій, роботи або, навпаки, заблокувати або зупинити їх виконання;

г) влада знання з'являється в результаті наявності у майбутнього керівника особливого досвіду чи вміння, наукових ступенів чи дипломів, що вказують на спеціальні знання і вміння;

д) влада відносин має джерелом якість співробітництва керівника з колегами – установлення відносин дружби, взаєморозуміння чи зобов'язання (особливо, якщо вже є влада положення, особиста влада, влада завдання або влада знання).

Майбутній фахівець у закладі вищої чи фахової передвищої освіти має навчитися збільшувати джерела власної влади, особливо влади знання (добре розбиратися у власній справі, комп'ютерах, іноземних мовах тощо), особистої влади (розвиваючи свою особистість і міжособистісні вміння) тощо (Лебедик, Стрельников, 2021: 47).

Третьою навичкою є вміння співробітничати заради успіху (Бланшар, 2008: 140–143). Це вміння виявити ініціативу для одержання підтримки від колег, які також прагнуть досягнення цієї ж мети, особливо в досягненні кращого результату. Щоб стати ефективним керівником, майбутньому фахівцю слід оволодіти умінням встановлювати партнерські взаємини, що буде

щонайкраще сприяти продуктивному діалогу між ним і працівниками, та даватиме разучі результати.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Серед теоретичних засад формування лідерських навичок шляхом індивідуального підходу в навчанні майбутніх фахівців виокремлено інтегрованість індивідуального навчання у їхню майбутню професійну діяльність. Індивідуальне навчання фахівців-лідерів має стати цілісною соціально-педагогічною системою, яка сприяє саморозвитку в них базових лідерських навичок – кидати виклик прийнятним обмеженням, визначати рівні своєї влади й співробітничати заради успіху.

З'ясування нових підходів до розуміння сутності феноменів «лідерство» і «лідерські навички» дало можливість виокремити три лідерські навички майбутнього фахівця як керівника, які формуються під час навчання у закладі вищої чи фахової передвищої освіти: проведення діагностування розвитку працівників, гнучкість і партнерство, які розвиваються до рівня автоматизму в ході постійного відпрацювання.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у розробці компонентів системи лідерських навичок майбутніх фахівців (управлінських, професійних, педагогічних, морально-психологічних, анатоμο-фізіологічних тощо), застосування яких дасть змогу організувати педагогічний процес у закладі вищої чи фахової передвищої освіти, ураховуючи індивідуальні особливості суб'єктів освіти, підвищить рівень розвитку лідерських навичок майбутніх фахівців і сформує в них навички самопізнання та самооцінки, завдяки яким вони зможуть управляти власною професійною діяльністю.

#### ДЖЕРЕЛА І ЛІТЕРАТУРА

- Бланшар К. (2008). Лідерство: к вершинам успеха. СПб. : Питер. 368 с.
- Бойко О. В., Похнатюк С. В. (2012). Психолого-педагогічний аналіз відмінностей функцій керівництва і лідерства у професійній діяльності командира підрозділу. *Вісник Національного університету оборони України*. № 2(27). С. 5–10.
- Видай А. Ю. (2002). Формування лідерської спрямованості особистості майбутнього офіцера ЗС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ. 196 с.
- Вітченко А. О. (2018). Розвиток лідерських якостей майбутніх військових магістрів з використанням кейс-технології. *Наука і оборона*. № 4. С. 43–48.
- Джобс С. (2012). Путь лидера. Главные изречения об успехе, бизнесе и жизни. Москва : Эксмо, 200 с.
- Кайдалова Л. Г., Щокіна Н. Б., Альохіна Н. В. (2016). Формування лідерських якостей студентів на основі інноваційних методів навчання. *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe*. № 7. Р. 34–37.
- Коун О. М. (2012). Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*. Вип. 4. С. 170–174.
- Лебедик Л. В. (2021). Розвиток лідерства в колективі за системою Антона Макаренка. *Публічне управління та адміністративний менеджмент : сучасні*

*тренди та перспективи*: матеріали міжнародної наук.-практ. інтернет-конф. Харків: Видавничий центр "Global Scientific Trends". С. 112–113.

Лебедик Леся. (2008). Розвиток лідерства майбутніх менеджерів у технологіях кооперативного навчання. *Шлях освіти*. № 3. С. 22–25.

Лебедик Л. В., Стрельников В. Ю. (2021). Формування лідерських якостей у майбутніх офіцерів Національної гвардії України. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2021. № 3. С. 40–49.

Лідерські якості в професійній діяльності (2017). / Романовський О. Г., Резнік С. М., Гура Т. В., Панфілов Ю. І., Головешко Б. Р., Бондаренко В. В., за заг. ред. О. Г. Романовського. Харків : НТУ «ХПІ». 143 с.

Луценко Б. (2020). Формування та розвиток лідерських якостей у майбутніх офіцерів Національної гвардії України. *Інноваційна педагогіка*. Вип. 25. Т. 2. С. 112–114.

Морланд Э. (2014). 1001 путь к лидерству / пер. с англ. А.А. Горбатовой. Москва : Эксмо. 384 с.

Педагогіка лідерства : монографія (2018). / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень. Харків : НТУ «ХПІ». 496 с.

Романовський О. Г., Бондаренко В. В. (2017). Інноваційне формування повного спектру особистісних якостей лідера у всіх видах професійної діяльності на прикладі майбутніх психологів. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків : НТУ «ХПІ». № 2. С. 3–13.

Романовський О. Г. (2011). Педагогіка успіху: її сутність та основні напрями вивчення. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 2. С. 3–8.

Романовський О. Г., Михайличенко В. Є., Грень Л. М. (2011). Педагогіка Успіху: підручник. Харків: НТУ «ХПІ». 368 с.

Романовський А. Г., Михайличенко В. Е. (2003). Философия достижения успеха: учеб. пособие. Харьков : Изд-во НТУ «ХПИ». 695 с.

Стрельников В. Ю., Лебедик Л. В. (2007). Дев'ять кроків ефективного навчання лідерству. *Імідж сучасного педагога*. № 7–8 (76–77). С. 25–30.

Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти (2018). / Романовський О.Г., Гура Т.В., Резнік С.М., Панфілов Ю.І., Черкашин А.І., Костира І.В., Бондаренко В.В., за заг. ред. О. Г. Романовського. Харків: НТУ «ХПІ». 195 с.

Northouse P. G. (2015). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.) CA: SAGE Publications.

V.Yu. Strelnikov, L.V. Lebedyk, T.V. Hura, S.I. Sysoieva, S.V. Stankevych, E.V. Shapovalova, O.Ye. Avilova. (2021). Leadership and social work in the environmental management system. *Ukrainian Journal of Ecology*. № 11 (2). С. 349–351.

## REFERENCES

Blanshar, K. (2008). *Leadership: to the heights of success*. Sankt-Peterburg: Piter.

Boiko, O. V., & Pokhnatiuk, S. V. (2012). Psychological-pedagogical analysis of the differences between the functions of leadership and leadership in the

professional activities of the unit commander. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*, 2 (27), 5–10.

Vydai, A. Yu. (2002). *Formation of leadership orientation of the personality of the future officer of the Armed Forces of Ukraine*. (Extended abstract of PhD dissertation). Kyiv.

Vitchenko, A. O. (2018). Development of leadership qualities of future military masters with the use of case technology. *Nauka i oborona*, 4, 43–48.

Jobs, S. (2012). *The path of the leader. The main sayings about success, business, and life*. Moscow: Eksmo.

Kaidalova, L. H., Shchokina, N. B., & Alokina, N. V. (2016). Formation of leadership qualities of students on the basis of innovative methods of teaching. *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe*, 7, 34–37.

Kokun, O. M. (2012). Psychological structure of leadership qualities of the future officer. *Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*, 4, 170–174.

Lebedyk, L. V. (2021). Development of leadership in the team according to the system of Anton Makarenko. *Proceedings from mizhnarodnoi nauk.-prakt. internet-konf. "Publichne upravlinnia ta administratyvnyi menedzhment: suchasni trendy ta perspektyvy"*, 112–113. Kharkiv: Vydavnychiy tsentr "Global Scientific Trends".

Lebedyk, L. (2008). Leadership development of future managers in cooperative learning technologies. *Shliakh osvity*, 3, 22–25.

Lebedyk, L. V., & Strelnikov, V. Yu. (2021). Formation of leadership qualities in future officers of the National Guard of Ukraine. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemami*, 3, 40–49.

Romanovskiy, O. H., Reznik, S. M., Hura, T. V., Panfilov, Yu. I., Holoveshko, B. R., & Bondarenko, V. V. (2017). *Leadership qualities in professional activities*. O. H. Romanovskiy (Ed.). Kharkiv: NTU «KhPI».

Lutsenko, B. (2020). Formation and development of leadership qualities in future officers of the National Guard of Ukraine. *Innovatsiina pedahohika*, 25, vol. 2, 112–114.

Morland, E. (2014). *1001 paths to leadership*. A. A. Gorbatova (Tr.). Moscow: Eksmo.

*Leadership pedagogy: a monograph*. (2018). O. H. Romanovskiy, V. Ye. Mykhailychenko, L. M. Hren. Kharkiv: NTU «KhPI».

Romanovskiy, O. H., & Bondarenko, V. V. (2017). Innovative formation of the full range of personal qualities of a leader in all types of professional activities on the example of future psychologists. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemami*, 2, 3–13. Kharkiv: NTU «KhPI».

Romanovsky, O. H. (2011). Pedagogy of success: its essence and main directions of study. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemami*, 2, 3–8.

Romanovskiy, O. H., Mykhailychenko, V. Ye., & Hren, L. M. (2011). *Pedagogy of Success: a textbook*. Kharkiv: NTU «KhPY».

Romanovskii, A. G., & Mikhailichenko, V. E. (2003). *Philosophy of Success Achievement: Educational Manual*. Kharkiv: Izd-vo NTU «KhPI».

Strelnikov, V. Yu., & Lebedyk, L. V. (2007). Nine steps to effective leadership training. *Imidzh suchasnoho pedahoha*, 7–8 (76–77), 25–30.

Romanovskiy, O. H., Hura, T. V., Reznik, S. M., Panfilov, Yu. I., Cherkashyn, A. I., Kostyria, I. V., & Bondarenko, V. V. (2018). *Formation of a*