

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

КОСТИРЯ ІРИНА ВАЛЕНТИНІВНА

Прим. № ____

УДК 378:316.46-057.2(043.5)

**ДИСЕРТАЦІЯ
ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ У
ВИЩИХ ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

13.00.07 – теорія і методика виховання
(шифр і назва спеціальності)

13 Педагогічні науки
(галузь знань)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук

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

_____ І.В. Костиря
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник: Гура Тетяна Віталіївна, кандидат педагогічних наук, доцент

Харків – 2018

АНОТАЦІЯ

Костиця І. В. Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.07 «Теорія та методика виховання». Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харків, Вінницький державний педагогічний університет імені М. Коцюбинського, Вінниця, 2018.

Дослідження присвячене таким актуальним у теорії і методиці виховання та педагогіці вищої школи питанням, як підготовка майбутніх інженерів-лідерів, а саме – питанням формування і розвитку лідерської позиції майбутніх інженерів в освітньому процесі закладів вищої технічної освіти. За темою дослідження автором проведено аналіз літератури провідних вітчизняних і зарубіжних учених у сфері педагогіки та психології, виявлено особливості формування лідерства в студентському середовищі та педагогічні умови формування й розвитку лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти.

У дослідженні розкрито сутність поняття «лідерська позиція майбутнього інженера», яке визначається як особистісне утворення, що включає в себе усвідомлення майбутнім інженером готовності до виконання ролі лідера та здатності до організаційного впливу на виробничий колектив. Встановлено, що лідерська позиція майбутнього інженера ґрунтується на його лідерському потенціалі та формується у процесі засвоєння лідерської ролі в різних життєвих ситуаціях, включаючи умови професійної інженерної сфери. Лідерська позиція не є тотожною лідерському потенціалу або наявним лідерським здібностям, натомість вона формується на їх підґрунті саме в процесі успішної лідерської діяльності, що включає в себе здійснення організаційних та установчих дій у процесі роботи з групою послідовників, при цьому особистість майбутнього інженера поступово звільняється від впливу зовнішнього середовища, що

дозволяє їй свідомо змінювати як середовище, так і саму себе, набуваючи лідерські якості, передусім: організаційні, комунікативні, когнітивні, морально-вольові та рефлексивні уміння. Лідерська позиція вимагає цілісного підходу при своєму розгляді, вона не може зводитися до набору окремих якостей і ознак й повинна розглядатися в аспекті особистості в цілому. Також доведено, що лідерська позиція проявляється через лідерську поведінку і діяльність, вона зумовлюється системою цінностей, ідеалів, відображаючи характер потреб, мотивів і переконань особистості. Тому до наукової новизни належить і подальший розвиток структури лідерської позиції, яка складається з мотиваційно-ціннісного, когнітивного, діяльнісного та особистісного компонентів.

На підставі теоретичного обґрунтування дослідженої проблеми та результатів констатувального етапу експерименту обґрунтовано єдиний комплекс взаємопов'язаних між собою педагогічних умов формування лідерської позиції у студентів закладів вищої технічної освіти, а саме:

- залучення студентів у практичну самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції;
- моделювання професійно-орієнтованих завдань, які вимагають від майбутніх інженерів вибору оптимальних способів лідерського впливу в ситуаціях діалогічної та групової взаємодії;
- виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до лідерської позиції під час позааудиторної та аудиторної роботи.

На підставі цього розроблено модель реалізації педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів, яке охоплює насамперед формування практичних лідерських навичок, особистісні зміни, зміну самооцінки, формування здатності до лідерського впливу та ефективної взаємодії з послідовниками і здатності до всебічного аналізу різноманітних виробничих ситуацій з позиції лідера, усвідомлення майбутніми інженерами унікальної

цінності своєї лідерської позиції для досягнення життєвого та професійного успіху та виникнення у них мотивації до розвитку лідерської позиції.

Щодо реалізації першої педагогічної умови формування лідерської позиції відзначається, що практична, самостійна діяльність із колективом інших людей дозволяє майбутньому інженеру розвинути організаційні навички, відчувати відповідальність за інших та сформувати позицію відповідального лідера. Ця робота також стимулює у студентів креативність у процесі вирішення нестандартних завдань та підсилює усвідомлення важливості лідерської позиції для вирішення групових проблем. Самостійна робота також створює унікальні умови для прояву ініціативи та дає можливість студентові проявити власний підхід до вирішення завдань, що є найбільш адекватним його особистості, та сприятиме саморозкриттю. У дослідженні акцентується на тому, що найважливішою особливістю самостійної роботи майбутнього інженера є свідомо зміна самого себе, у процесі якої активно відбувається набуття лідерських якостей, насамперед когнітивних та морально-вольових.

Друга педагогічна умова формування лідерської позиції – моделювання проблемних ситуацій – передбачає набуття студентами технічних спеціальностей досвіду лідера як реального фахівця, оцінки власних можливостей у розв'язанні проблемних ситуацій та проявлення особистісних якостей лідера, що зумовлюються лідерською позицією майбутнього інженера. Найбільш відповідним для застосування автор вважає соціальний тип моделей, аргументуючи тим, що цей тип моделей реалізується через групові розігрування проблемних ситуацій, які мають певний професійно значущий контекст, і всі учасники соціального моделювання отримують для себе цінний досвід групової взаємодії, під час якої стимулюються прояви лідерських якостей майбутніх інженерів, мотивація до досягнення спільної мети та успіху. Кожен учасник цього моделювання має змогу виконувати різноманітні соціальні ролі, насамперед, роль лідера групи. В рамках моделювання професійно-орієнтованих ситуацій автор вважає найбільш доцільним використовувати такі методи активного навчання як: метод моделювання

ситуацій; метод ділових та рольових ігор; метод аналізу конкретних ситуацій. Особливе значення в процесі застосування моделювання має суб'єктивний досвід студентів. Використовуючи свій досвід у процесі роботи над проектним або соціальним моделюванням, студенти розкриваються в особистісному плані, стають більш сприйнятливими до професійних та особистісних змін.

Розробляючи третю педагогічну умову формування лідерської позиції, доводиться, що саме усвідомлення важливості лідерської позиції для досягнення професійного та особистісного успіху майбутнього інженера є однією з ключових умов її формування, доки майбутній фахівець інженерного профілю не усвідомить, навіщо йому рухатися у напрямку розвитку лідерської позиції, яку цінність для нього має лідерська позиція, його розвиток у цьому напрямку буде малоефективним.

При вихованні ціннісного ставлення до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі найбільш важливими автор вважає такі напрями:

- усвідомлення майбутнім інженером значення лідерської позиції для гармонійної соціальної взаємодії в процесі реалізації професійних завдань;
- розвиток ціннісного ставлення до групових інтересів у професійній сфері;
- розуміння майбутнім інженером можливостей, що відкриває лідерська позиція у розвитку його кар'єри та професійної успішності;
- виникнення у майбутнього інженера спрямованості на досягнення успіху, позитивного ставлення та вмотивованості до формування лідерської позиції;
- усвідомлення морального змісту та моральних колізій у діяльності інженера зі сформованою лідерською позицією.

Найбільш сприятливими для поглиблення розуміння майбутніми інженерами важливості лідерської позиції в аспекті особистісного, професійного та суспільного розвитку автор вважає такі інструменти реалізації третьої педагогічної умови, як: лекції проблемного викладу, бесіди, метод

прикладу, педагогічної вимоги, громадської думки, вправління, привчання, доручення, стимулювання та коригування, змагання.

Уточнено критерії сформованості лідерської позиції у студентів закладів вищої технічної освіти, а саме: мотиваційно-ціннісного, пізнавально-поведінкового, особистісно-рефлексивного, та відповідних показників, за якими визначались ефективність й результативність педагогічних умов щодо формування і розвитку лідерської позиції. Практичне значення дослідження полягає в експериментальній перевірці запропонованих педагогічних умов формування лідерської позиції у майбутніх інженерів. До експерименту було залучено 388 респондентів із чотирьох закладів вищої технічної освіти міста Харкова. Зафіксована позитивна динаміка за рівнем сформованості лідерської позиції довела дієвість реалізації авторських педагогічних умов та можливість їх широкого використання для розвитку лідерської позиції майбутніх інженерів, що свідчить про досягнення мети дослідження та доведення її гіпотези.

У дослідженні висвітлено роль психолого-педагогічної діагностики як системи безперервного спостереження, вимірювання, контролю, корекції і проектування професійно-значущих лідерських якостей майбутніх інженерів. Водночас підкреслюється необхідність для формування лідерської позиції майбутніх інженерів трьох взаємопов'язаних між собою обов'язкових складових: управлінської і психолого-педагогічної підготовки, обов'язкової управлінської практики та виховного характеру навчання. При цьому визначено, що виховний характер навчання особливо ефективно позначається на розвитку лідерської позиції студентів, якщо вони залучаються до різноманітних видів позааудиторної діяльності, яка сприяє особистісному зростанню майбутнього інженера-лідера. Як приклад інноваційної педагогічної технології з формування та розвитку лідерської позиції у дослідженні наведено розроблену автором програму спецкурсу «Підготовка студентів до самостійної роботи вихователями в дитячому оздоровчому таборі» для формування лідерської позиції у студентів закладів вищої технічної освіти у позааудиторній діяльності. Автором розроблено методичні рекомендації до організації

освітньої роботи з теми «Формування лідерської позиції майбутнього інженера» для науково-педагогічних співробітників, які викладають дисципліни психолого-педагогічного циклу, що має практичне значення.

Педагогічні умови, запропоновані в дослідженні, розроблялись з урахуванням їх значущої ролі в сучасній педагогіці як інструменту поєднання й адаптації традиційних підходів до виховання і навчання та новітніх педагогічних технологій, що спрямовано не просто на введення певних форм та методів роботи у освітній процес, а на створення особливо організованого професійного середовища, в якому майбутні інженери мають можливості для професійного й особистісного зростання шляхом свідомих змін та перетворення як оточуючого середовища, так і самих себе, набуваючи при цьому лідерських якостей, насамперед: когнітивних, комунікативних, організаційних, морально-вольових і рефлексивних умінь, формуючи власну лідерську позицію.

Ключові слова: лідерство, лідер, лідерські якості, лідерський потенціал, лідерська позиція, структура лідерської позиції, формування, розвиток, становлення, майбутній інженер, виховання, заклади вищої технічної освіти, педагогічні умови.

Список публікацій здобувача за темою дисертації:

Публікації, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Ріпко І. В. Роль духовності при формуванні відповідальності у студентів технічних університетів / І. В. Ріпко // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2015. – №2. – С. 87-95.

2. Ріпко І. В. Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту / І. В. Ріпко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі, зб. наук. праць – вип. 40 (93) – Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2015. С. 481-487.

3. Ріпко І. В. Формування організаційних здібностей як необхідного аспекту лідерської позиції майбутніх інженерів / І. В. Ріпко, Т. В. Гура // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2016. – №1. – С. 32-41.

4. Костиря І. В. Складові лідерської позиції майбутнього інженера / І. В. Костиря // Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ «ХП», 2017. – № 2. – С. 38-48.

5. Костиря І. В. Модель формування лідерської позиції у майбутніх інженерів вищих технічних навчальних закладів / І. В. Костиря // Наукові праці ДонНТУ. Серія: «Педагогіка, психологія і соціологія». № 2(21), Покровськ: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2017. – С. 63-68

6. Костиря І. В. Теоретичні аспекти формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах / І. В. Костиря // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 48 / редкол. – Київ-Вінниця: ФОП Тарнашинський О. В., 2017. – С. 132-136.

7. Костиря І. В. Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту / І. В. Костиря, Т. В. Гура // Наука і світ. К. : Центр міжнародного співробітництва «ТК Меганом», 2016. – №11(32). – С. 89-106.

8. Костыря И. В. Формирование лидерской позиции у будущих инженеров в высших технических учебных заведениях Украины / И. В. Костыря // Научно-теоретический и практический журнал «Оралдың ғылым жаршысы». – 2017. – № 4 (164). – С. 36-51.

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

9. Ріпко І. В. Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді / І. В. Ріпко, Т. В. Гура // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. : матер. Всеукраїнської наук.-практ. конф. "Психолого-педагогічні аспекти

формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 22 жовтня 2014 р. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ "ХПІ", 2014. – Вип. 40-41 (44-45). – С. 54-65.

10. Ріпко І. В. Духовність як основа відповідальності лідера / І. В. Ріпко, Т. В. Гура // Духовно-моральні основи та відповідальність особистості у долі людської цивілізації : зб. наук. праць : за матер. Міжнарод. наук.-практ. конф., 5-6 листопада 2014 р. – У 2 ч. : Ч. 1/ за ред. О. Г. Романовського, Ю. І. Панфілова. – Харків: НТУ «ХПІ», 2016. – С. 104-107.

11. Ріпко І. В. Роль духовності при формуванні відповідальності у лідерів XXI століття / І. В. Ріпко // Матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції студентів і аспірантів «Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес» 7-8 квітня 2015 р. Харків. – С.4-5.

12. Ріпко І. В. Особливості становлення лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів / І. В. Ріпко // Матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції студентів і аспірантів «Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес» 7-8 квітня 2015 р. Харків. – С.224-225.

13. Ріпко І. В. Педагогічна діагностика лідерських якостей як необхідний елемент професійної підготовки майбутніх інженерів в технічних університетах / І. В. Ріпко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ «ХПІ», 2015. – Вип. 43 (47) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. : «Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників», 14-15 травня 2015 р. – С. 129-137.

14. Ріпко І. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей студентів-машинобудівників технічних університетів / І. В. Ріпко, Т. В. Гура // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – Вип. 44 (48) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. студентів,

аспірантів та молодих вчених : "Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 21 жовтня 2015 р. – С. 33-45.

15. Ріпко І. В. Формування лідерських та організаційних здібностей студентів як необхідний аспект професійної діяльності викладачів технічних університетів / І. В. Ріпко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Кадровый потенциал современных образовательных систем: состояние и перспективы» 17-18 февраля 2016 г. – Харьков: Народная украинская академия. – С. 250-254.

16. Ріпко І. В. Лідерська позиція інженера як особистісно-значущий феномен / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес (До 55-ї річниці першого польоту людини у космос) : тези доповідей Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., м. Харків, 19–20 квітня 2016 р. : у 3 ч. – Ч. 1 / редкол. Є. І. Сокол [та ін.] – Харків: НТУ «ХПІ», 2016. – С.100.

17. Ріпко І. В. Лідерська позиція майбутнього інженера: діяльнісний підхід / І. В. Ріпко // Інформаційні технології: наука,техніка, технологія, освіта, здоров'я: Тези доповідей XXIV міжнародної науково-практичної конференції, Ч. IV (18-20 травня 2016 р., Хврків) / за ред. проф. Сокола Є.І. – Харків, НТУ «ХПІ» , - С. 100.

18. Ріпко І. В. Діяльнісний підхід в контексті вивчення проблеми формування лідерської позиції у майбутніх інженерів / І. В. Ріпко, Т. В. Гура // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – Вип. 45 (49) : матер. 2-ї міжнар. наук.-практ. конф. : "Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників", 25-26 травня 2016 р. – Ч. 1. – С. 143-153.

19. Костира І. В. Діагностичний інструментарій процесу ефективного формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах / І. В. Костира, Т. В. Гура, // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. О. Г.

Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – Вип. 46 (50) : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених : "Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 21 жовтня 2016 р. – С. 3-12.

20. Кости́ря І. В. Теоретичні основи формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах / І. В. Кости́ря, Т. В. Гура // Матеріали 11-ї міжнар. наук.-практ. конф. магістрантів та аспірантів, 18-21 квітня 2017 р. : у 3 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – С. 225.

21. Кости́ря І. В. Особливості професійної діяльності сучасного інженера / І. В. Кости́ря // Наукова школа академіка І. А. Зязюна в його соратниках і учнях : матеріали 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 16-17 травня 2017 р. / ред. О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – С. 127-130.

22. Кости́ря І. В. Місце і значення харизми в моделі формування лідерської позиції у майбутніх інженерів вищих технічних навчальних закладів / І. В. Кости́ря // Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали науково-практичної конференції 21-22 вересня 2017 р. / За заг. ред. Романовського О.Г. – Х.: НТУ «ХПІ», 2017. – С. 83-85.

Публікації, які додатково відображають наукові результати дисертації:

23. Рі́пко І. В. Роль інтонаційної виразності у професійному мовленні викладача / І. В. Рі́пко, Н. В. Середа // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ «ХПІ», 2015. – Вип. 43 (47) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. : «Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників», 14-15 травня 2015 р. – С. 70-82

Kostyrya I. V. Leadership Stance Forming in Future Engineers at Technical Higher Education Establishments – Qualification scientific work equated to manuscript.

Candidate's of pedagogic sciences dissertation thesis in specialty 13.00.07 "Theory and methodology of education", National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Vinnitsa State Pedagogic Institute after M. Kotsiubynskiy, Vinnitsa, 2017.

The research attends to such urgent problems in theory and methodology of education and higher school pedagogy as training future leaders-engineers, notably to the issues of formation and development of leadership stance in future engineers in the course of training and education process at higher education establishments. On the investigated topic the author conducted an analysis of works by known and leading native and foreign scientists in philosophy, psychology, sociology, and pedagogy. The author considers peculiarities of leadership among the students as well as patterns and mechanisms of forming and development of leadership stance in students of technical higher education establishments in the course of training and education process.

The research's scientific novelty is the disclosure of the essence of the notion of "leadership stance of a future engineer" which is defined as a personality aggregate containing realization on behalf of a future engineer of their readiness to perform the leader's role and capability of organizationally influencing a production collective. It is also noted that leadership stance in a future engineer is based on their leader potential and is formed in the process of leadership role's assimilation in various life situations including conditions of professional engineering sphere. Leadership stance is not equivalent of leadership potential or of the available leadership qualities but it is formed on their basis just in the process of successful leadership activities which include performing organizing and statutory actions in the course of interaction with the group of followers, and consequently the future engineer's personality gradually liberates of the environment's influence enabling them to consciously alter both the environment and themselves pertaining leadership qualities, primarily organizing, communicative, cognitive, moral- and will, and reflexive skills. Leadership stance when being considered calls for wholesome approach, it cannot come down to a set of isolated qualities and traits and should be considered in a wholesome personality's

aspect. Also, it is noted that leadership stance is manifested through leader's behavior and activities, it is stipulated by a system of values, ideals, reflecting the character of a personality's needs, motifs, and convictions. Also, of scientific novelty is further development of the structure of leadership stance which is made up of four components: motivation-and-value, cognitive, activity, and personal.

To form pedagogic conditions in the research there were clearly determined the pedagogic aim, set directions, forms and methods of pedagogic action, predicted the effects of pedagogic conditions. On these grounds there was determined and theoretically substantiated a complex of interrelated pedagogic conditions of leadership stance forming in students of technical higher education establishments which is a scientific novelty of the research. This complex includes the following conditions:

- involving technical students in various kinds of practical independent activities which supposes use of organizing, communicative, reflexive skills and determines manifesting students' leadership stance;
- modelling profession-orientated situations, tasks that demand students' choice of optimum ways of leader's influence in situations of dialogic and group interaction;
- upbringing in students wholesome attitude to leadership stance during work in the classroom.

Based on the aforementioned, there has been developed a model of realizing pedagogic conditions to form leadership stance in future engineers which is a scientific novelty of the research. This enabled to determine the forms and methods of the education process enhancing realization of the pedagogic conditions.

As for realization of the first pedagogic condition of leadership stance formation, the author notes that practical individual activity with a collective of other people enables an engineer-to-be to develop organizing skills, to feel responsibility for others, and form the stance of a responsible leader. This work also stimulates in students creativity when solving non-standard tasks and enhances their realizing the importance of leadership stance in group problem-solving. Individual work also creates unique conditions for manifesting initiative and enables a student to

demonstrate their own approach to task-solving suitable for their personality and enhances self-disclosure. It is stressed in the research that the most important characteristic of a future engineer's independent work is conscious changing oneself in the course of which there takes place the process of attaining leadership qualities, first of all cognitive and moral-and-volitional ones.

Proposing the second condition of leadership stance forming, the author notes that problem situations modelling may cause technical students to place themselves in the role of a real specialist, evaluate their own possibilities in solving problem situations and display a leader's personality traits determined by a future engineer's leadership stance. The author thinks that the most appropriate to apply is social type of models, arguing her reasons with the fact that this type of models is realized through group acting out of problem situations having certain professionally significant context and wherein all participants of social modelling obtain for themselves a valuable experience of group interaction in the course of which there are stimulated manifestations of future engineer's leadership traits and motivation to achieve the common aim and success. Every participant of this modelling gets a possibility to perform various social roles, primarily that of a group leader. In professional oriented situation modelling, the author deems as the most appropriate for use such active teaching methods as group project method, method of role modelling particular situations, management games method. Of special significance in the process of modelling application is students' subjective experience. Through using their experience in the process of work on project or social modelling students open up in personality aspect, become more perceptive to professional and personal changes.

Developing the third pedagogic condition of leadership stance forming, the author notes that the very realization of importance of leadership stance to achieve professional and personal success of an engineer-to-be is one of the key conditions of its forming and before a future specialist in engineering realizes the need in their attaining leadership stance and its value, their development in this direction will be inefficient.

When bringing up wholesome attitude towards leadership stance in the classroom work, the most important directions from the author's point of view are the following:

- engineer's-to-be realizing the significance of leadership stance for harmonious social interaction in the course of professional tasks realization;
- development of value-oriented attitude towards group interests in professional sphere;
- understanding by future engineer the possibilities opened by leadership stance in their career development and professional success;
- involvement in future engineers of orientation on success achievement, positive attitude and motivation to form leadership stance;
- realizing moral content and moral collisions in the activities of an engineer possessing a duly formed leadership stance.

The author thinks that the most appropriate for deepening future engineers' understanding of leadership stance's importance for personality, professional and social development are such instruments of realizing the third pedagogic condition as educational lectures, talks, method of example, encouragement, order, pedagogic demands.

A scientific novelty of the research is a more precisely set criteria of leadership stance formation in students of technical higher education establishments, notably: motivation-and-value, cognitive-behavioural, personal-reflexive and corresponding indices by which it is possible to determine the effectiveness and results of pedagogic conditions of leadership stance forming and development. The practical significance of the research lies in experimental verification of the proposed pedagogic conditions of leadership stance forming in future specialists. 388 respondents from five technical higher education establishments of Kharkiv were involved in the experiment. The observed positive dynamics of the leadership stance formation level proved efficacy of the author's pedagogic conditions' realization and the possibility of their broad application for leadership stance development in future engineers that testifies to the attainment of the goal of the research and proves her hypothesis.

In the research there is shown the role of psychology-and-pedagogic diagnostics as a system of continuous monitoring, measuring, control, correction and designing of professionally significant leadership traits in future engineers.

The work points out the necessity of the three interconnected components for developing leadership stance in future engineers, namely managerial and psychology-and-pedagogic training, obligatory managerial practice, and educational character of training. It is noted that educational character of training is especially efficient in student's leadership stance development if they are involved in various types of extracurricular activities which enhance a future leader-engineer's personality growth. As an example of innovative pedagogic technology on forming and development of leadership stance and organizing students' extracurricular work the research proposes the developed by the author special course program "Preparing students for independent work as trainers at a children's health camp" to form leadership stance in technical students in the course of their extracurricular activities that is of practical significance. It is noted that the program's peculiarity is enhancing efficiency of leadership stance formation in students involved in extracurricular activities and methodological recommendations as to organizing training-and-education work on the topic of "Leadership stance forming in future engineers" for lecturers who teach psychology-and-pedagogic subjects that has practical value for their work.

The pedagogic conditions proposed in the research were developed with bearing in mind their great importance in modern pedagogy as an instrument of joining and adapting traditional approaches to training and education with modern pedagogic technologies, which is aimed at not just introducing new forms and methods of work to the training and education process, but at creating a special organized professional medium wherein future engineers obtain possibilities for professional and personality growth through conscious changes and transformation of both the environment and themselves gaining leadership traits in their course, primarily cognitive, communicative, organizing and moral-and-volitional ones, and forming their own leadership stance in the process.

Key words: leadership, leader, leadership traits, leadership potential, leadership stance, leadership stance structure, forming, development, formation, future engineer, training and education process, technical higher education establishments, pedagogic conditions.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	21
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ	29
1.1 Сучасні наукові підходи до визначення поняття лідерства, сутність і структура лідерської позиції майбутніх інженерів.....	29
1.2 Теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти	70
Висновки до розділу 1.....	85
РОЗДІЛ 2. РЕАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ	87
2.1 Методичні рекомендації щодо реалізації педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів.....	87
2.2 Залучення майбутніх інженерів у практичну самостійну діяльність для прояву їх лідерської позиції.....	103
2.3 Моделювання професійно-орієнтованих завдань діалогічної та групової взаємодії майбутніх інженерів.....	117
2.4 Виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі.....	122
Висновки до розділу 2.....	135
РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ	138
3.1 Загальні питання організації та проведення експериментальної роботи, критерії, показники та рівні сформованості лідерської позиції у майбутніх інженерів.....	138
3.2 Аналіз результатів педагогічного експерименту.....	179

Висновки до розділу 3	210
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	212
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	215
ДОДАТКИ.....	246

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВЗТО	- вищі заклади технічної освіти
КГ	- контрольна група
ЕГ	- експериментальна група
НТУ «ХПІ»	- Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
ППУСС	- Педагогіка і психологія управління соціальними системами
ЗМІ	Засоби масової інформації

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В сучасних умовах розвитку суспільства, що зумовлений переходом від індустріальної суспільної формації до формації нового типу – інформаційної, важливе значення має динамічний розвиток науки й техніки, що значно підвищує роль інженерної справи в житті сучасного суспільства. При цьому ефективнішого розвитку промисловості досягають ті країни, де, насамперед, увага приділяється проблемі добору та фахової підготовки найбільш здібної і талановитої молоді. Нові виклики для майбутніх інженерів пов'язані з інформатизацією, глобалізацією, комерціалізацією та іншими явищами сьогодення. Один із цих викликів пов'язаний з їхньою готовністю виконувати проектно-конструкторську, виробничо-технологічну, науково-дослідну та організаційно-управлінську функцію. Виконання організаційно-управлінської функції неможливе без сформованої лідерської позиції, тому формування в майбутніх інженерів лідерської позиції є однією з важливих проблем технічної освіти, що обумовлює становлення інженерів нової формації, які не лише спроможні експлуатувати і використовувати нові технології, а й здатні ініціювати та управляти змінами в технологічному процесі.

Підготовка висококваліфікованих конкурентоспроможних фахівців сучасною системою вищої освіти згідно з вимогами державних нормативних документів (закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки) зумовлює налаштованість майбутнього інженера не лише на опанування професійними знаннями, а й на особистісний розвиток, розкриття потенціалу, формування організаційних здатностей. Такі вимоги до особистості майбутнього інженера зумовлюють необхідність його спрямування до здійснення управлінських функцій, організаційного впливу на виробничий колектив, виконання ролі лідера, що забезпечується сформованістю лідерської позиції.

Водночас дані здійсненого пілотного дослідження серед аспірантів Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

(НТУ «ХП»), що вже закінчили магістратуру за інженерними спеціальностями (75 осіб), свідчать, що 41,33% опитуваних показали низький ступінь володіння лідерськими якостями; 38,66% піддослідних показали низький рівень володіння організаційними здібностями; здатність розуміти та аналізувати фактори, що зумовлюють становлення лідерської позиції майбутнього інженера, засвідчило лише 2,42% респондентів. Такі результати ще раз підкреслюють актуальність даного дослідження.

Теоретичним підґрунтям дисертаційного дослідження стали наукові ідеї, представлені в працях таких вчених як: Ю. Бабанський, Г. Балл, І. Бех, С. Гончаренко, І. Зязюн, В. Кремень, В. Луговий, Н. Ничкало, П. Перепелиця, З. Решетова, В. Рибалка, С. Сисоєва та ін. Формуванню сучасних теорій лідерства, положення яких можуть бути використані під час розв'язання завдань підготовки лідерів у вищій школі, присвячено роботи таких знаних зарубіжних учених як: Б. Басс, Р. Бояцис, Д. Бренкерт, М. Де Врис, Т. Карлейль, П. Касс, Д. Кьюла, Г. Лебон, Т. Маак, Д. Майерс, У. Міллер, М. Плес, П. Прузан, С. Сакман, Г. Тард, Л. Шарп Пейн, Р. Емерсон та ін. Вивченню феномену лідерства, розробці концепцій і механізмів розвитку лідерських якостей особистості присвячені роботи Т. Гури, Р. Грановської, О. Євтихова, Н. Жеребової, С. Калашнікової, Р. Кричевського, Г. Лактіонової, І. Найдовської, Ю. Платонова, О. Пономарьова, О. Романовського, Р. Сопівника, А. Тіхонова, Л. Уманського та ін. Значна кількість теоретико-методологічних положень, що можуть бути корисними для розв'язання завдань з підготовки професіоналів-лідерів, представлено в працях українських та російських психологів, педагогів, в яких розроблялися питання позиції особистості (К. Абульханової-Славської, Б. Ананьєва, Л. Архангельського, О. Асмолова, Н. Бітянової, Л. Божович, І. Кона, Г. Костюка, О. Леонтьєва, А. Петровського, С. Рубінштейна, Г. Цукермана). Процесу формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих закладах технічної освіти (ВЗТО) сприятиме значний досвід сучасного виховання та розвитку особистості, який накопичено у вітчизняній і світовій педагогіці. Цьому

присвячені праці таких учених, як: О. Безкоровайна, М. Боритко, Г. Васянович, В. Козаков, А. Коломієць, О. Коберник, М. Козяр, О. Лавріненко, М. Прадівляний, М. Рожков, В. Селіванов, М. Солдатенко, Г. Тарасенко, В. Штифурак, В. Ягоднікова, В. Ягунов та ін.

Незважаючи на значну кількість наукових досліджень, які певною мірою сприяють вирішенню зазначеної проблеми, можна констатувати, що в сучасній педагогічній науці недостатньо досліджено проблему формування лідерської позиції майбутніх інженерів.

Актуальність означеної проблеми посилюється необхідністю розв'язання виявлених під час дослідження суперечностей, що існують у теорії і практиці вищої школи, а саме: між потребою суспільства у інженерах з високим рівнем сформованості лідерської позиції і відсутністю наукового обґрунтування формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО; між переважанням у вищій технічній школі традиційних технологій та методів підготовки студентів у сфері фахової освіти і необхідністю переорієнтації на виховання лідерської позиції особистості майбутнього інженера, що передбачає впровадження інноваційних педагогічних форм і методів; між необхідністю формування лідерської позиції у майбутніх інженерів в освітньому процесі та неготовністю науково-педагогічних кадрів до цього.

Отже, актуальність проблеми, її теоретична та практична значущість, недостатня розробленість, а також необхідність розв'язання зазначених суперечностей зумовила вибір теми дослідження: **«Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах».**

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконано згідно з темою науково-дослідної роботи кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХПІ» «Розробка методології розвитку лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти в інформаційному суспільстві» (0115U000520), а також госпдоговірної теми (із ТОВ «Авогадро») «Формування лідерської позиції у інженерів» (0117U005403).

Тему дисертаційного дослідження затверджено Вченою радою НТУ «ХПІ» (протокол №3 від 17 листопада 2015 року) та узгоджено в Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол №8 від 15 грудня 2015 року).

Мета дослідження – полягає в теоретичному обґрунтуванні, розробленні й експериментальній перевірці педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої освіти технічного профілю.

Відповідно до поставленої мети в дослідженні визначено такі **завдання**:

1. Визначити суть і структуру лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти.
2. Теоретично обґрунтувати та розробити педагогічні умови формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти.
3. Розробити модель реалізації умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у виховному процесі закладів вищої технічної освіти.
4. Уточнити критерії та показники рівнів сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої освіти технічного профілю та експериментально перевірити вплив розроблених педагогічних умов на формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти.
5. Розробити методичні рекомендації з формування лідерської позиції майбутніх інженерів в освітньому процесі під час позааудиторної та аудиторної роботи.

Об’єкт дослідження – виховання майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування лідерської позиції у майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти.

Гіпотеза дослідження ґрунтується на припущенні, що ефективність формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти підвищиться, якщо в виховному процесі реалізувати такі взаємопов’язані організаційно-педагогічні умови: 1) залучення студентів у практичну

самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції; 2) моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від майбутніх інженерів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії; 3) виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до лідерської позиції під час позааудиторної та аудиторної роботи.

З метою розв'язання поставлених завдань було використано комплекс таких **методів** дослідження: *теоретичних* – вивчення та аналіз наукових джерел з метою з'ясування стану розробленості зазначеної проблеми, визначення теоретичних засад і ключових понять дослідження (аналіз, синтез, класифікація, індукція, дедукція, абстрагування, узагальнення, порівняння), *емпіричних* – для визначення рівня сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО (педагогічне спостереження, бесіда, опитування, тестування, експертне оцінювання, контент-аналіз, кваліметрія); для перевірки ефективності розроблених педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО (педагогічний експеримент), *статистичних* – для кількісного та якісного аналізу емпіричних даних (методи математичної статистики).

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальна робота проводилася в 2014-2017 роках на базі Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», Харківського національного університету міського господарства ім. О. М. Бекетова, Української інженерно-педагогічної академії, Харківського національного автомобільно-дорожнього університету, в експерименті брали участь студенти інженерних спеціальностей у кількості 388 осіб та 22 викладача вищезазначених закладів вищої технічної освіти.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів дослідження полягають у тому, що:

вперше обґрунтовано педагогічні умови формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти (залучення майбутніх інженерів у різні види практичної самостійної діяльності, яка передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції; моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від майбутніх інженерів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії; виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до лідерської позиції під час позааудиторної та аудиторної роботи);

уточнено:

- критерії та показники рівнів сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів (мотиваційно-ціннісний, пізнавально-поведінковий, особистісно-рефлексивний);

- сутність поняття лідерської позиції майбутніх інженерів як особистісне утворення, що включає в себе усвідомлення майбутнім інженером готовності до виконання ролі лідера та здатності до організаційного впливу на виробничий колектив; лідерська позиція ґрунтується на лідерському потенціалі майбутнього інженера та формується у процесі засвоєння лідерської ролі в різних життєвих ситуаціях, включаючи умови професійної інженерної сфери.

Набула подальшого розвитку структура лідерської позиції майбутніх інженерів, зміст, форми і методи виховання лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти.

Практичне значення результатів дослідження полягає у тому, що запропонована методика діагностування сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів може бути реалізована у практиці закладів вищої технічної освіти. Розроблено теми лекційних та семінарських занять, методичні рекомендації «Формування лідерської позиції майбутнього інженера» для науково-педагогічних співробітників, що викладають дисципліни психолого-педагогічного циклу, теоретичні положення і висновки можуть бути

використані для удосконалення організації виховного процесу ВЗТО при підготовці майбутніх інженерів.

Результати дисертаційного дослідження впроваджено в освітній процес Одеського національного політехнічного університету (довідка № 2614/83-07 від 06.11.2017 р.), Харківського національного автомобільно-дорожнього університету (довідка № 3474/57 від 09.11.2017 р.), Харківського національного університету міського господарства ім. О. М. Бекетова (довідка № 2370 від 16.11.2017 р.), Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (довідка № 66-01-304/38 від 17.11.2017 р.), Української інженерно-педагогічної академії (довідка № 106-32/23 від 22.11.2017 р.), Кременчуцького національного університету (довідка № 103-10/1525 від 04.12.2017 р.) Результати дисертаційного дослідження можуть бути використані в подальших дослідженнях, присвячених темі формування особистості майбутнього лідера.

Автором розроблено програму спецкурсу «Підготовка студентів до самостійної роботи вихователями в дитячому оздоровчому таборі» для формування лідерської позиції у студентів закладів вищої технічної освіти в позааудиторній діяльності.

Науково-методичні матеріали щодо формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО можуть бути корисними для підготовки педагогічного складу та інших організаторів виховного процесу до формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО. Висвітлені у дослідженні питання можуть бути використані для формування лідерської позиції у майбутніх фахівців іншої професійної спрямованості.

Апробація результатів дослідження.

Основні положення, висновки і результати доповідалися на науково-практичних конференціях різного рівня: міжнародних - «Духовно-моральнісні основи та відповідальність особистості у долі людської цивілізації» (Харків, 2014); «Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес» (Харків, 2015, 2016); «Наукова школа академіка І. А. Зязюна у працях його

соратників та учнів» (Харків, 2015, 2016, 2017); «Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика» (Харків, 2014, 2015, 2016); «Кадровий потенціал сучасних освітніх систем: стан і перспективи» (Харків, 2016); «Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я» (Харків, 2016); «Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій» (Харків, 2017) і *всеукраїнської* «Могилянські читання: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти» (Миколаїв, 2016).

Основні положення та результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХПІ» (2014-2017 рр).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження викладено у 23 публікаціях, із них: 6 – статей у провідних фахових виданнях України, 1 стаття – у зарубіжних періодичних виданнях, 1 стаття у збірнику наукових праць, 15 – у матеріалах наукових конференцій.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (254 найменувань, з них – 46 іноземними мовами), 11 додатків (на 128 сторінках), 45 таблиць (на 17 сторінках), 19 рисунків (на 11 сторінках). Загальний обсяг дисертації складає 373 сторінки, із них основного тексту – 196 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

1.1 Сучасні наукові підходи до визначення поняття лідерства, сутність і структура лідерської позиції майбутніх інженерів

Сьогодні ми можемо констатувати суттєве зростання інтересу до проблеми формування лідерської позиції у майбутніх фахівців технічного профілю вищої школи. Це зумовлено низкою чинників, серед яких одним із визначальних є світова тенденція переходу від індустріальної моделі розвитку до інформаційної, що викликає зміни у цілях, змісті і відповідно у функціях та завданнях діяльності сучасного інженера. Ефективність інноваційної інженерної діяльності неможлива без фахівців, які мають сформовану лідерську позицію, що, своєю чергою, спричиняє вимоги до особистості майбутнього інженера стосовно прояву лідерських якостей у когнітивній, інтелектуальній сферах, а також в сфері ділового спілкування. Тому формування у майбутніх інженерів лідерської позиції є однією з найбільш важливих проблем. Сучасна філософія і психологія визначили для педагогіки низку класичних й інноваційних механізмів для становлення лідерської позиції у виховному процесі вищої школи у студентів, у тому числі у майбутніх інженерів.

Впровадження в процес професійної підготовки у вищих навчальних технічних закладах діяльнісного підходу є найбільш ефективним для формування лідерської позиції у майбутніх фахівців.

Термін «лідер» походить від англійського слова «lead», що буквально означає «вести, керувати» [4, с. 659]. О. Віханський та О. Наумов визначають поняття «лідер» як той, що веде за собою [5]. М. Мескон відзначає, що лідер може бути формальним та неформальним [6, с. 378]. Формальним є лідер, що впливає на інших, спираючись на свої посадові обов'язки, а неформальним є

лідер, що здійснює вплив на послідовників, спираючись на свої особистісні якості та здібності.

Найбільш влучно функції формального і неформального лідера в студентських групах поєднуються при виконанні ролі старости, який, з одного боку, наділений певними повноваженнями, а з іншого боку – вимушений взаємодіяти з групою на принципах рівності, отже, шукати підходи, застосовуючи весь спектр якостей та вмінь стихійного лідера. Такі особливі умови діяльності породжують унікальне утворення лідера-керівника. Навколо такої рольової дуальності власне і будується психологічний портрет лідера студентської групи.

Важливо проаналізувати функції, що покладаються на формального лідера в студентській групі. Вважаємо за необхідне виокремити чотири базові функції формального студентського лідера: інформаційну; контрольну; управлінську; психологічну.

Зазначимо, що «діяльність лідера студентської групи обумовлена специфічними соціально-психологічними особливостями, які визначені дуалізмом ролі формального лідера студентської групи, в якій поєднуються якості стихійного лідера та лідера-управлінця. Ці особливості співпадають з основними функціями лідера у студентському середовищі такими, як: управлінська, контрольна, інформаційна та психологічна. Підкреслимо, що особливістю ефективної діяльності лідера студентської групи є те, що його ефективна діяльність пов'язана з емоційною сферою лідерства. Тому критеріями лідерства у студентському середовищі є: вміння проаналізувати діяльність групи; наявність здатності до стратегічного передбачення з використанням творчого та нетрадиційного підходів до вирішення проблемних ситуацій у групі; вміння мотивувати людей та надихати власним прикладом. При цьому критерії лідерства підкріплені емоційністю лідера» [7, с. 224-225].

Управлінська функція полягає в забезпеченні оперативного керування студентською групою у процесі навчальної діяльності. Контрольна функція забезпечується через підтримку відносин субординації в студентській групі.

Інформаційна функція реалізується в процесі координації відносин між студентами та адміністрацією закладів вищої освіти, а також при забезпеченні зворотного зв'язку. Також староста групи, реалізуючи інформаційну функцію, відповідає за поширення інформації про заходи, події, накази.

Психологічна функція керівника студентської групи реалізується через підтримання гармонійного соціально-психологічного клімату в групі. Реалізація цієї функції можлива лише у випадку, якщо керівник групи володіє базовими лідерськими здібностями і дійсно може використовувати психологічні прийоми для згуртування групи. Важливо відзначити, що студенти, які найбільш симпатичні для більшості в групі, далеко не завжди можуть бути відмінними старостами. Дослідження показують, що значущого зв'язку між популярністю в групі та розвиненими організаційними навичками немає [8, с. 103-105].

Аналіз наукової літератури, присвяченої вивченню змісту діяльності студентського активу у вищих освітніх закладах, дозволив виокремити додаткові функції, а саме: стратегічну, адміністративну, комунікативну, експертну, регулятивну, консультативну, виховну, дисциплінарну, представницьку, психотерапевтичну.

Цікаву модель академічного лідерства запропонував шотландський дослідник Т. Кенні. Модель містить шість взаємодіючих ключових факторів:

- довіра, яка повинна бути продемонстрована і отримана в чотирьох сферах (особистісні досягнення, позитивна підтримка оточуючими, репутація, політична стратегія);
- інтелектуальна допитливість, яка демонструє такі якості як зухвалість та творчість;
- колегіальність, яку лідери повинні демонструвати особисто, та підтримувати в інших;
- обдарованість щодо виконання управлінських функцій у сфері освіти та науки;
- характер, який містить такі елементи як цілісність, стійкість, оригінальність;

- впевненість [9, с. 2].

Звісно, ця модель не відображає процес лідерства у студентській групі, але лідерство у студентському середовищі – це перший крок до лідерства академічного.

М. Житницький зазначає, що студентські групи можна описати не лише через загальні соціально-психологічні риси, а й через унікальні характеристики, що виникають внаслідок конкретних умов та вимог вищого освітнього закладу, а також формуються під впливом повсякденних подій студентського життя.

До таких ознак дослідник запропонував відносити:

- ступінь однорідності студентів закладу вищої освіти за віковими ознаками;
- ступінь єдності навчальних і виховних процесів у закладі вищої освіти;
- рівень розвитку студентського самоврядування;
- ступінь інтенсивності комунікацій та регламентованості відносин;
- кількісна рівномірність представників різних категорій студентства;
- наявність чіткої субординації у відносинах [10, с. 27-31].

Готовність старости реалізовувати перелічені вище функції дозволяє йому зберігати лідерську позицію впродовж тривалого часу. Адже така позиція буде зумовлена не лише довірою з боку керівництва, а й налагодженою роботою групи, спрямованої на збереження гармонії відносин, дотримання групових норм та досягнення успіхів у навчанні. В контексті аналізу різноманітних типів групової активності доцільно навести підхід Р. Бейлза та Ф. Слейтера, що концентрувався на двох великих сферах прояву лідерства:

- 1) інструментальна сфера (спрямована на вирішення завдань та досягнення цілей, пов'язаних із безпосередньою діяльністю групи);
- 2) емоційна сфера (має опосередковане відношення до групової цілі і переважно спрямована на забезпечення взаєморозуміння між членами групи) [11].

Відповідно до цих двох сфер розглядаються дві ролі лідера: ділового (інструментального) лідера і експресивного (емоційного) лідера.

Співвідношення між цими ролями в групі залежить від специфічних особливостей групової діяльності. В студентському середовищі таке співвідношення зумовлюється орієнтованістю навчальних завдань не на групу, а на окремого студента. Саме через те, що перед групою досить рідко ставляться загальні завдання, значення інструментального лідерства є незначним. При цьому роль експресивного лідера навпаки зростає, адже забезпечення комфортного емоційного середовища є важливим для успішного навчання. Отже, лідер студентської групи має бути передусім експресивним лідером.

Цікавою у контексті студентського лідерства є класифікація якостей сучасного харизматичного лідера, що була запропонована А. Тихоновим. Аналізуючи якості студентської молоді, дослідник виокремив: системні навички, комунікативні якості, внутрішні якості.

Під системними беруться до уваги навички управління. Староста як формальний лідер студентської групи є базовою ланкою студентського самоврядування. При цьому сам феномен самоврядування в студентському середовищі передбачає застосування членами групи методів менеджменту у своїй діяльності. Системні навички забезпечуються наявністю таких якостей: здатності до передбачення (вміння створювати образ привабливого майбутнього, яке включає в себе досягнення конкретного результату); чутливість до нового (вміння передчувати зміни та бути готовим до них); гнучкість (здатність підбирати ефективні стратегії для кожної конкретної ситуації); спрямованість на результат (вміння наполегливо йти до мети, незважаючи на труднощі та перешкоди).

Комунікативні якості є фундаментом, що забезпечує ефективну взаємодію лідера з послідовниками, без яких його існування неможливе. При цьому варто підкреслити, що комунікабельність особистості не дорівнює її товариськості. Комунікабельність забезпечує встановлення не стільки дружнього ставлення до членів групи, скільки робочий контакт між лідером та членами групи, а товариськість слугує для задоволення потреби лідера у

спілкуванні. Комунікбельність, вміння переконувати, надихати, мотивувати є основними комунікативними якостями, що вкрай необхідні лідерам.

Внутрішні якості є основою для механізмів формування лідерства. Вони складають той самий фундамент, на якому будуються інші навички та здібності. Ні формальний статус, ні поверхнева переконаність у наявності лідерського потенціалу не дозволять людині вести за собою інших, якщо в неї відсутня внутрішня готовність бути лідером. Така готовність забезпечується впевненістю у собі (описує базове самовідчуття лідера); зухвалістю (описує здатність до лідерської дії); підвищеною активністю (вміння створювати нові події); високим рівнем володіння собою (стресостійкість, готовність до протистояння, витривалість, вміння конструктивно переживати негативні емоції); внутрішньою цілісністю (гармонійне поєднання перелічених вище якостей) [12, с. 23-24].

Варто зазначити, що лідеру студентської групи можуть заважати такі риси як некомунікбельність, слабка воля, нерозбірливість при виборі засобів досягнення мети. Отже, на основі викладеного робимо такі висновки:

Аналіз досліджень філософської, соціологічної та психолого-педагогічної літератури вказує на те, що питання вивчення теоретичних і прикладних проблем лідерства серед студентської молоді недостатньо розроблені, а тому потребують подальшого вивчення.

У «Англо-українському словнику» слову «лідерство» («leadership») надаються такі тлумачення як: 1) керівництво, управління; 2) керівництво військами; 3) керівники, керівництво [4, с. 659]. Філософський словник дає таке визначення: «лідерство – це поняття для позначення істотного параметру процесу структуризації соціальної групи або суспільного класу» [13, с. 555]. В такому контексті лідерство становить собою базовий механізм, що створює умови для диференціації соціальної діяльності та передбачає досягнення лідируючого положення певною людиною (індивідуальне лідерство) або певною групою (групове лідерство) стосовно інших членів більшої групи або популяції. У термінах аналізу міжособистісних відносин лідерство є тривалим,

а не миттєвим проявом влади, що частіше за все поєднується з характеристиками особистості лідера як суб'єкта [13].

Науковці, що займаються дослідженням філософських проблем, схильні розглядати феномен лідерства в політичному або духовно-релігійному аспекті. Ще в Стародавній Греції Платон акцентував на тому, що ідеальний правитель поєднує в собі владний статус та «розуміння з розсудливістю». Конфуцій приділяв увагу вивченню лідерських чеснот благородних правителів, про яких писав так: «у доброті – немарнотратний; примушуючи до праці – не викликає гніву; в бажанні – не жадібний; у величі – не гордий; викликаючи повагу – не жорсткий» [13, с. 555].

Лао-Цзи, розмірковуючи над сутністю влади, виокремив типи правителів, що могли б бути трансформовані в перспективну типологію лідерства. На його думку, найкращий правитель той, якого «народ не помічає», на другому місці – той, кого «народ обожнює», на третьому місці – той, кого «народ боїться» і на останньому – той, кого «ненавидять» [13, с. 555].

Н. Макіавеллі в своїх творах створював образ ідеального володаря, аналізуючи риси представників влади, за якими він мав можливість спостерігати. На його думку, справжній володар має керуватися не особистісними інтересами, а лише глобальними цілями, що можуть посилити або об'єднати державу. Справжній правитель, на думку Н. Макіавеллі, має керуватися знанням про людську природу та основні мотиви людської діяльності. Мислитель підкреслював, що панування над іншими можливе «завдяки вмінню відгадувати найпотаємніші бажання людської душі» [13, с. 555-556].

Г. Гегель зазначав, що діяльність великих правителів має «субстанцію історичної необхідності». Правителі, на його думку, є довіреними особами світового духу [13, с. 556].

Протилежної думки дотримувався Ф. Ніцше. Філософ вбачав витoki лідерства не у світовій необхідності, а в природному прагненні людини до влади. Причому Ніцше наполягав на тому, що лідерський статус «надлюдини»,

дозволяє справжньому правителю нехтувати законами моралі та потребами і переживаннями інших людей [13, с. 556].

Відомий психоаналітик З. Фрейд розглядав прагнення до лідерства через термін «сублімація», який передбачає трансформацію витісненої сексуальної енергії в соціально прийнятні імпульси та форми поведінки. Аналізуючи життєвий уклад типової для його часу сім'ї, З. Фрейд зазначав, що потреба в лідерів є відображенням загальнолюдської потреби у сильному батькові [13, с. 556]. Один з продовжувачів традицій психоаналізу А. Адлер вбачав у прагненні людини до лідерства типову компенсацію почуття неповноцінності [13, с. 556].

Для вичерпного дослідження поняття лідерської позиції ми маємо визначитися з основними термінами нашої праці, якими, на нашу думку, є поняття «лідерство», «лідерський потенціал», «лідерська позиція». У зарубіжних дослідженнях поняття «лідерство» та споріднені йому поняття досліджуються десятиліттями. У вітчизняній же науці це поняття довго ігнорувалося або ототожнювалося з поняттями «менеджмент», «управління». Лише в останні десятиліття вітчизняні дослідники (О. Василькова, Т. Гура, С. Калашнікова, Л. Карамушка, С. Максименко, А. Мітлош, С. Походенко, О. Пономарьов, О. Романовський, Т. Фелькель) почали ґрунтовно досліджувати поняття лідерства [14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21]. З метою уточнення сутності поняття лідерства вважаємо за потрібне проаналізувати особливості поглядів зарубіжних та українських авторів на проблему лідерства та похідних від нього понять.

Перші дослідження лідерства були виконані американськими психологами, які шукали відповідь на запитання: «Хто є справжнім лідером?». Наукові пошуки, що розпочалися на початку ХХ століття, тривають й досі. Розглянемо базові теорії лідерства, більшість з яких виникла в зарубіжній науці та практиці, що мають своєрідний вплив на розуміння природи лідерства.

Найбільш ранньою соціально-психологічною теорією лідерства, яка виникла на зорі ХХ ст., є «теорія рис». Основне її положення визначало, що людина може оволодіти лідерським статусом лише за умови наявності у неї

певного універсального набору характеристик, що зумовлені і генетичними, і соціальними факторами. До таких факторів відносили широкий спектр рис: від ваги та зросту людини – до індивідуальних та неповторних особистісних якостей. Такі характеристики розглядалися як вроджені та непридатні для трансформацій. Вважалося, що ці характеристики проявляються у всіх повсякденних ситуаціях життєдіяльності людини. Ця теорія базувалася на дослідженнях англійського науковця Ф. Гальтона, який намагався довести провідну роль спадкових факторів у житті людини, досліджуючи біографії відомих особистостей.

Перші підсумки «теорії рис» виявилися приголомшуючими. Основні положення цієї теорії просто не витримували жодної критики. Мета-аналіз даних не дав змоги виявити більш-менш вичерпний набір лідерських рис, які б були універсальними для різних видів діяльності. Лише 5% рис від загальної їх кількості (а всього на той час було виділено та описано близько 80 лідерських рис), виявилися спільними для більш як чотирьох досліджень. Також були невдалими спроби прогнозування лідерської поведінки, що здійснювалися з використанням психологічних тестів, які спиралися на розробки «теорії рис» [22, с. 25-26].

Незважаючи на критику теорії рис, представники наукового співтовариства неодноразово поверталися до пошуку особистісних рис, притаманних лідеру (табл. 1.1). При цьому дослідники прийшли до розуміння того, що якості лідера можуть бути не тільки вродженими, а й сформованими в процесі життєдіяльності. Сучасні дослідження з проблем лідерства (П. Бейдер, С. Заккаро, К.Кемп) вказують на те, що вродженого набору якостей, які забезпечують реалізацію лідерського потенціалу, просто не існує. Але не можна заперечувати, що існують певні риси, які, згідно з даними дослідженнями, не є вродженими та водночас входять до переліку «лідерських» якостей. Натомість мова йде не про конкретні «універсальні» риси, а про сформовані в суспільстві очікування щодо особистості лідера. Тобто зовсім не обов'язково всі лідери мають володіти ними.

Таблиця 1.1

Наукові уявлення щодо психологічних рис лідера

Дослідники	Риси лідера, виокремлені в теоріях авторів
Р. Стогділл (1948) [23]	Інтелект, відповідальність, зосередженість, ініціативність, висока самооцінка, соціабельність, настороженість
Р. Манн (1959) [24]	Інтелект, маскулінність, домінантність, екстраверсія, консервативність, здатність пристосовуватися
Р. Лорд, К. Де Вадер, Дж. Алігер (1986) [25]	Інтелект, маскулінність, консервативність
Ш. Кіркпатрік, Е. Локк (1991) [26]	Драйв, мотивація, цілісність, впевненість у собі, когнітивні здібності, здатність до виконання складних завдань, обізнаність
С. Заккаро, К. Кемп, П. Бейдер (2004) [27]	Когнітивні здібності, екстраверсія, свідомість, емоційна стабільність, відкритість, здатність йти на компроміс, вмотивованість, соціальний інтелект, здатність до самоаналізу, емоційний інтелект, здатність до вирішення проблем

Сучасна наука доводить, що лідерський потенціал (внутрішній резерв) можна розвинути в кожній людині, якщо вона в дитинстві не стала жертвою насильства, деспотизму, тиранії та інших принижень.

Наступний підхід до вивчення лідерства отримав назву *теорії здібностей*. Як і попередня теорія, вона акцентує увагу не на особливостях діяльності і не на послідовниках, а саме на лідерів. Згідно з цією теорією визначними є не якості лідера, а вміння та здібності, які можна набути в процесі освіти. Найбільш відомим підходом до визначення ключових здібностей лідера є трьохкомпонентна модель, що була розроблена Р. Катцем у 1955 році [28]. Ця модель містить такі здібності: технічні (розуміння, як налагодити роботу в конкретній сфері), людські (знання про найбільш оптимальні шляхи роботи та взаємодії з людьми), концептуальні (здатність працювати з ідеями та концепціями). Модель Катца неодноразово критикувалася за надмірно загальні визначення базових навичок лідера.

У 2000 році колективом авторів (С. Заккаро, М. Коннелі, М. Мамфорд, М. Маркс) була здійснена спроба переосмислення теорії здібностей. Зокрема вчені конкретизували певні навички, що притаманні успішним лідерам, а саме: здатність до соціальної адаптації, осмислена інновативність, вмотивованість, вміння досягати конкретних цілей, обмежене використання захисних механізмів [29]. Визначений перелік здібностей був підтверджений факторним аналізом. Проблемою запропонованої моделі є те, що вона може описувати як здібності лідера, так і здібності особи, що схильна до успіху. Визначені здібності не є винятково лідерськими. Таким чином, вважаємо, що сильною стороною цього підходу є те, що дослідники зміщують акцент від дослідження особистості лідера, яка важко піддається змінам, на дослідження навичок та здібностей лідера, тим самим підкреслюючи, що лідерство – це те, чому можна навчитися.

Ще одним проявом теорії здібностей є *теорія емоційного лідерства*, запропонована Д. Гоулманом. Згідно з дослідженнями Д. Гоулмана, найбільшого успіху та найвищих прибутків досягають лідери з розвиненими навичками емоційного інтелекту. Основними здібностями, що забезпечують реалізацію емоційного інтелекту є: вміння ідентифікувати власні емоції, вміння розпізнавати емоції інших людей, здатність до управління власними емоціями та емоціями інших. Д. Гоулман з колегами переконливо доводять, що здібності емоційного інтелекту може розвинути будь-яка людина [30, с. 352].

Вершиною розробки теорії рис та теорії здібностей, на наш погляд, є *харизматична теорія* лідерства, що розроблялася Б. Бассом, У. Беннісом, Б. Нанусом, Д. Надлером, М. Тушманом. Дослідники виявили, що ті лідери, яких послідовники вважають харизматичними, володіють такими якостями як: рефлексія, здатність впливати, мотивувати, надихати, включеність у соціальні процеси, самоактуалізованість [31; 32; 33].

Ще один підхід до вивчення лідерства представлений *поведінковою теорією*, що отримала широке поширення в менеджменті. Автори цієї теорії пропонують зосередитися на вивченні особливостей поведінки лідера,

виокремлюючи два основних напрями аналізу: поведінка при вирішенні організаційних завдань та поведінка при встановленні й підтримці стосунків з оточуючими. Найбільш яскравим прикладом прояву цієї теорії є описані американськими дослідниками Р. Блейком і Дж. Моутоном стилі лідерства. На думку дослідників, кожен з лідерів поєднує в своєму управлінському стилі дві тенденції: орієнтацію на виконання завдань, орієнтацію на стосунки з колективом [34, с. 14-17]. Негативною стороною цієї теорії є посилення на теорію рис. Адже дослідники переконані, що стиль лідерства залежить передусім від особистісних характеристик лідера і дуже важко піддається корегуванню. Саме тому цю теорію дуже часто розглядають лише як продовження теорії рис.

Більш динамічною та сучасною є *ситуативна теорія* лідерства, що розроблялася К. Бланшаром, Р. Веккіо, В. Врумом, П. Йеттоном, П. Зігармі, У. Реддінном, П. Херсі, Г. Юклом [35; 36; 37; 38; 39; 40]. Представники цієї теорії пропонують змістити фокус дослідницької уваги з особистості лідера на особливості ситуації, в якій лідер вимушений працювати. Під особливістю ситуації дослідники мають на увазі: зрілість та кваліфікованість підлеглих, структуру завдання, атмосферу в групі, нагальність цілей, загальнополітичні обставини тощо. Як і представники поведінкового підходу, вчені, що розробляли ситуативну теорію лідерства, вважають, що особливості поведінки лідера в різних ситуаціях можна описати за допомогою типових стилів. Але всупереч думкам своїх попередників, вони вважають, що стиль діяльності лідера не є фіксованим і пов'язаним з особистісними якостями. Навпаки, стиль лідерства гнучкий. Висококласний лідер – це той, хто здатен адекватно адаптуватися під вимоги виробничої ситуації та підбирати найбільш ефективні сценарії поведінки.

Величезний вплив на сучасне розуміння лідерства має *транзакційна теорія* лідерства (Л. Атвотер, С. Ананд, К. Грінт, А. Кармелі, Р. Ліден, К. Харріс, А. Уїллер), що ґрунтується на понятті «транзакції» або обміну між лідером та його послідовниками [41; 42]. Згідно з цією теорією, лідерство є

можливим тільки у тому випадку, коли лідер володіє ресурсами, які виявляють інтерес для послідовників. Розуміючи, що можуть отримати від лідера щось цінне, послідовники демонструють готовність жертвувати своїм часом та вкладати зусилля в реалізацію мети, поставленої лідером [43; 44]. Після того, як ресурсна зацікавленість між сторонами зменшується, закінчується й вплив лідера на послідовників. Суттєвим недоліком цієї теорії, на наш погляд, є ігнорування багатогранної природи людських стосунків між лідером та послідовниками, які не можна звести лише до ресурсного обміну.

Саме цінність та особлива магія людських відносин була покладена в основу *трансформаційної теорії* лідерства (Б. Аволіо, Б. Басс, Р. Канунго, Дж. Конгер, Дж. Коузес, Б. Познер, Р. Рігіо), що від початку створювалася як заперечення трансакційного підходу. Представники цієї теорії наполягають, що в основі позитивного лідерства лежить здатність особистості до трансформацій, які реалізуються через застосування індивідуального підходу, інтелектуального стимулювання, надихаючої мотивації, ідеалізованого впливу [45; 46]. Здатність до трансформаційного лідерства можна покращувати та розвивати через розвиток низки особистісних якостей та здібностей. Трансформаційне лідерство не є вродженим, і може бути розвиненим в особистості, яка глибоко усвідомлює, що зміни є ключовим елементом успіху [47; 48].

Поштовхом та натхненням для створення цієї теорії були нестандартні бізнес-лідери, що, обираючи незвичайні шляхи розвитку своєї справи, в короткі проміжки часу досягали значних успіхів. Але якщо для бізнесу трансформаційний підхід є логічним та природним, то в сфері державного управління або в сфері освіти він міг би призвести до хаосу. Саме цей факт привів дослідників до створення *теорії лідерства як служіння*. Розробниками цієї теорії стали Р. Грінліф, Дж. Хейл, Д. Філдс. Згідно з цією теорією, у лідера має бути виражена природна потреба служити іншим, що згодом переростає у свідомий вибір вести за собою інших. Лідерство як служіння має на увазі переслідування інтересів послідовників [49]. Лідер, що піклується про інших, враховує інтереси та потреби своїх послідовників, зростає та розвивається,

закріплюючи свою лідерську позицію [50]. Ключовим елементом такого лідерства є готовність до самопожертви заради більш високих цілей. У цьому контексті варто відзначити досить нову концепцію відповідального лідерства. Вона розроблена на початку 2000-х років дослідниками в сфері лідерства Т. Мааком та Н. Плессом [51]. У основі цієї теорії визначена проблема, яка вказує на взаємозв'язок лідерства з моральною цілісністю та веденням бізнесу в суспільстві, що глобалізується. В цій теорії визначено шляхи і методи, завдяки яким бізнес сприятиме формуванню лідерства, що характеризується моральною, внутрішньої цілісністю, соціальною і моральною відповідальністю особистості та має ґрунтуватися на морально-ціннісній базі (духовності) особистості лідера.

Вершиною ж наукової думки у вивченні лідерства є *аутентична теорія*, розроблена Б. Аволіо, У. Гарднером, А. Іглі, А. Ченом, Б. Шаміром. Ця теорія народилася у відповідь на кризу лідерства та кризу влади, яку дослідники спостерігають майже у всіх країнах світу [54]. З певних невизначених причин лідерські позиції часто обіймають люди, що не здатні до справжнього лідерства [55; 56]. Саме тому дослідники визначили основні фактори аутентичного лідерства: 1) слідування меті, що заснована на пристрасті; 2) наполегливість, що ґрунтується на самодисципліні; 3) сердечність, що ґрунтується на здатності до співпереживання, співчуття; 4) позитивні стосунки з оточуючими, що засновані на відчутті єднання з іншими; 5) поведінка, що обумовлюється цінностями, а не вигодами [57, с. 399].

На перший погляд представлені підходи занадто різноспрямовані та часто описують феномени, які є протилежними за своїм змістом (наприклад, транзакційне лідерство та лідерство як служіння). Тим не менш, П. Нортхаус, проаналізувавши 65 визначень лідерства, що були сформульовані в зарубіжній психології за останні 60 років, виокремив основні підходи до пояснення лідерства, що дають можливість систематизувати більшість теорій:

1) *лідерство як феномен групових процесів*: лідер неможливий без групи послідовників і завжди згадується як центр групових інтересів;

2) *лідерство як відображення особистісних характеристик*: лідер має володіти специфічним набором *особистісних якостей*, що зумовлюють його здатність вести за собою;

3) *лідерство як поведінка*: лідер володіє специфічним *стилем* розв'язання завдань та взаємодії з оточуючими, що забезпечують його здатність впливати на послідовників [58, с. 23-24].

Незважаючи на різноманітність поглядів, можемо виокремити визначення лідерства, яке відображає результати зарубіжних досліджень. Лідерство є *процесом*, який включає в собі *вплив* лідера на послідовників, що виникає під час *групових* дій, спрямованих на досягнення спільної *мети*. Сучасні розробки зарубіжних дослідників можна охарактеризувати як інтегративні. Дослідники визнають, що феномен лідерства є досить багатогранним та багато в чому залежить від сфери діяльності особистості, а отже, визначити однозначно витoki лідерства та передбачити його успішність неможливо.

У часи колишнього СРСР вивчення лідерства як окремого явища, що може проявлятися в різних соціальних групах, проводилося науковцями в психологічному та педагогічному напрямках. При цьому лідерство розглядалося як специфічний випадок певного виду діяльності людини та аналізувалося виключно з погляду діяльнісного підходу О. Леонтьєва [59]. Така позиція дослідження дозволяла вивчати широкий спектр питань, що пов'язані з проявом лідерства як соціального феномена.

Дослідники, що займалися вивченням лідерства в психологічному напрямі, зосереджували увагу на визначенні ролей, які може виконувати лідер з огляду на різні ситуації повсякденного життя та специфіку діяльності групи, до якої лідер належить. Велика множина лідерських ролей була описана Л. Уманським, який з-поміж іншого виокремлював ролі лідера-ерудита, лідера-організатора тощо. Розглядаючи особливості науково-технічних колективів, дослідник виокремлював ролі лідера-генератора ідей, лідера-знавця інформації та ін. [60, с. 38-40].

Б. Паригін порушував питання розмежування понять «лідерства» та «керівництва». Зокрема дослідник виділив сім ознак, що відрізняють лідерство від керівництва організацією:

- 1) лідер покликаний регулювати неофіційні відносини в колективі;
- 2) лідерство народжується у мікросередовищі, в той час як керівництво є продуктом макросередовища;
- 3) лідерство виникає стихійно на відміну від керівництва, що виникає в чітко обумовлені терміни;
- 4) лідерство менш стійке, ніж керівництво, адже залежить від готовності групи приймати лідера;
- 5) лідер має менше повноважень для покарання послідовників, ніж керівник;
- 6) рішення, що приймаються лідером, більш безпосередні;
- 7) сферою діяльності лідера є мала група [61, с. 142].

Маємо зазначити, що деякі положення автора є досить суперечливими. На нашу думку, лідерство може виникати не тільки у малій групі. Крім того, ролі лідера та керівника можуть втілюватися однією особою. Проте, розробки Б. Паригіна є досить корисними з погляду привертання уваги дослідників до проблеми лідерства як такої.

Дослідники, що вивчали сутність лідерства, працюючи в педагогічному напрямку, найбільше цікавилися вивченням лідерських ролей в контексті навчальних мікрогруп. Російський психолог М. Обозов вивчав навчальні групи, мікрогрупи та лідерство як один із соціальних проявів, зазначаючи, що «Важливо уміти виокремити головний компонент, який взаємопов'язує учасників спільного життя і діяльності. Загальновизнано виокремлення пізнавального (інформаційного), афективного (емоційно-комунікативного), практичного (поведінкового, регулятивного) компонентів» [62, с. 36].

Трикомпонентна модель лідерства представлена в методиці соціометрії, що є однією серед найбільш поширених критеріїв групових виборів і пропонує для оцінки інтелектуальний, регулятивний та емоційний компоненти [63].

Окремої уваги заслуговують дослідження феномену лідерства, виконані вітчизняними психологами, що переважно зорієнтовані на дослідження організаційного та політичного лідерства. Організаційне лідерство досить широко висвітлено у працях Л. Карамушки, О. Філь. Науковці відзначають, що лідерство в сучасних організаціях – це процес цілеспрямованого, не директивного впливу на підлеглих, з метою виконання завдань для досягнення спільної цілі. При цьому акцент робиться на важливості стимулювання лідером творчого підходу. Науковці підкреслюють, що здійснення впливу в авторитарній манері, через залякування та пригнічення підлеглих може призвести тільки до краху організації [64].

З огляду на бурхливість політичного життя в Україні, політичне лідерство притягує до себе увагу багатьох вітчизняних дослідників. У працях В. Біленка, М. Мораря, А. Пахарєва, Н. Трача розглядається феномен політичного лідерства, аналізуються психологічні особливості сучасних українських лідерів, досліджуються ознаки етичного та неетичного політичного лідерства [65; 66; 67; 68].

Таким чином, дослідження питань, пов'язаних з лідерством, зводилося до вивчення лідерських ролей, що переважно мають відношення до двох домінантних сфер соціальної дійсності – емоційної та ділової або більш комплексних елементів групової життєдіяльності.

У вітчизняній педагогіці особлива увага приділялася вивченню процесу формування лідерських якостей у військових (О. Кокун) [69], майбутніх економістів (Н. Бабкова-Пилипенко) [70], майбутніх фахівців агропромислової сфери (Р. Сопівник) [71], майбутніх менеджерів (В. Бондаренко, Б. Головешко, О. Яценко) [72; 73], майбутніх вчителів (О. Хмизова) [74]. На окрему увагу заслуговують фундаментальні дослідження процесу формування лідерських якостей майбутніх фахівців, здійснені Т. Гурою, С. Калашніковою, О. Романовським. Вітчизняні дослідники цієї групи працюють у загальносвітовому тренді, орієнтуючись на інтеграцію підходів та теорій до розуміння лідерства. Першочергове завдання сучасної педагогіки вони

вбачають у розробці якісної системи заходів для розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців різних профілів.

О. Романовський запропонував розглядати лідерство як трьохвекторну структуру, що включає в себе лідерство як стан (набір особистісних характеристик та моделей поведінки, що підвищують успішність особистості), лідерство як процес (вплив лідера на послідовників), лідерство як команда (міцні зв'язки між лідером та послідовниками, які забезпечують досягнення спільної мети). Основною метою лідера дослідник вважає досягнення гармонії між індивідуальними та груповими цілями членів команди [75]. На думку О. Романовського, розвиток лідерства можливий у закладі вищої освіти лише за рахунок синергетичного ефекту, що виникає при поєднанні традиційної професійної підготовки та різних форм творчого самовираження майбутніх фахівців [76].

Т. Гура в своїх дослідженнях приділяє особливу увагу розвитку лідерського потенціалу особистості майбутнього фахівця. Дослідниця виокремила дев'ять основних умов становлення та розвитку лідерського потенціалу майбутнього фахівця:

- 1) досягнення високого рівня професійної компетентності;
- 2) моральність, порядність, високий рівень культури майбутнього лідера;
- 3) орієнтація на збереження навколишнього світу та підтримання гармонійних відносин між оточуючими;
- 4) самодисципліна та спрямованість на саморозвиток;
- 5) широкий світогляд, ерудиція, професійна культура лідера;
- 6) наявність педагогічних знань для реалізації наставництва;
- 7) економічна компетентність;
- 8) креативність та інноваційний стиль мислення;
- 9) розвинена інтуїція та здатність до критичного мислення [15, с. 422-423].

С. Калашнікова зазначає, що сучасна професійна підготовка лідерів має бути суттєво допрацьована з урахуванням особливостей розвитку українського

суспільства та трансформована за рахунок включення в систему підготовки управлінських кадрів технологій активного навчання, методів розвитку комунікативної компетентності тощо [77].

Підсумовуючи аналіз вітчизняних досліджень лідерства, варто зазначити, що: 1) сучасні українські вчені у своїх працях спираються на світовий досвід лідерських досліджень та застосовують елементи інтегративного підходу до розуміння лідерства; 2) серед праць українських науковців переважають прикладні дослідження, що зосереджуються на сутності та можливостях розвитку лідерства у різних сферах суспільної діяльності.

Зазначимо, що від виникнення перших теорій лідерства та в міру виникнення нових лідерство розглядалося як явище, яке є продуктом взаємодії лідера і членів групи та нерозривно пов'язане з суспільством. Воно спрямоване на позначення відносин між лідером й послідовниками, які поєднані взаємними відносинами та прагненнями до досягнення результатів і впровадження реальних змін.

Лідерство – це міжособистісний феномен, особливий вид людської діяльності, що відрізняється від адміністративної паперової роботи і планування. Лідерство не є зовнішнім утворенням, воно виникає в процесі взаємодії між людьми природно, а не створюється для них штучно. Поняття лідерства відображає взаємини людей і описує процес групової взаємодії при досягненні спільної мети. Підсумовуючи викладене, пропонуємо таке визначення: лідерство є результатом взаємовідносин між лідером та членами групи, що здійснюють взаємні впливи і поєднані спільним прагненням до досягнення результату.

Ми зазначаємо, що «лідерство неможливе без *впливу*, виникаючого між людьми, які прагнуть до змін, відбиваючих загальні цілі лідера та підлеглих. Вплив означає, що взаємовідносини між людьми не є пасивними. Вплив має багато напрямів і не є одностороннім. Хоча, згідно з традиційними північноамериканськими культурними нормами, найлегше уявити лідера як

людину, що робить щось значуще для підлеглих. І все ж, лідерство – це насамперед взаємодія» [78, с. 57].

У більшості організацій можна спостерігати, що вплив здійснюється за принципом «згори-вниз», тобто керівники впливають на підлеглих. Але механізми зворотного зв'язку дають можливість і підлеглим впливати на керівників. Залученість людей у такі взаємовідносини призводить до виникнення прагнення до постійних змін, а лідерство передбачає створення оптимальних умов для змін, а не збереження існуючого стану речей. До того ж, зміни не нав'язуються лідером, а відображають значущі для лідера і членів групи цілі та завдання. Більше того, метою таких змін є результати, до яких прагнуть і лідери, і група.

У найбільш сприятливих умовах лідерство має рівномірно розподілятися між лідером і групою. У цьому випадку члени групи отримують більш високий рівень відповідальності. Як пишуть Е. Понуждаєв і М. Понуждаєва, лідерство не можна описувати через перелік навичок й здібностей. Передусім воно базується на рисах особистості, що є джерелом влади. До них можна віднести: амбітність, оптимізм, відвертість, сміливість, скромність. Справжній лідер знаходить можливість до прояву і тяги до роботи, і уваги до оточуючих. Видатними лідерами стають ті люди, котрі з любов'ю ставляться до своєї справи і вміють передавати цю любов іншим [79; 80; 81; 82].

Однією з найбільш значущих особистісних характеристик студентської молоді є необхідна складова лідера – лідерський потенціал. Це сукупність таких якостей, що при визначених умовах забезпечують висунення певного члена групи на роль лідера. У найбільш загальному вигляді лідерський потенціал є готовністю та можливістю людини до здійснення ефективної лідерської поведінки. Так, М. Кирсанов визначає лідерський потенціал як соціально-психологічну характеристику особистості, що повно відображає здатність людини до ефективного лідерства у певній ситуації [83, с. 26-31].

І. Дригіна, визначаючи лідерський потенціал, робить особливий акцент на внутрішньому наповненні особистості. На думку вченої, лідерський потенціал є

якісною характеристикою людини, зумовленою поєднанням внутрішніх потреб, зовнішніх можливостей, особистісних цінностей, які, взаємодіючи, утворюють сприятливі умови для досягнення високого рівня компетентності лідера.

У структурі лідерського потенціалу дослідниця виокремлює такі компоненти:

- 1) когнітивний (пов'язаний з компетентністю лідера);
- 2) емоційно-екзистенціальний (пов'язаний з довірою, емпатією, особистою відповідальністю лідера);
- 3) діяльнісний (характеризує активність, самостійність та організаційні якості лідера);
- 4) комунікативний (міжособистісне пізнавально-професійне спілкування, взаємодія та узгодження) [84, с. 12].

У кожній особистості закладений лідерський потенціал. Але його становлення і розвиток відбуваються під впливом непередбачуваних психологічних, педагогічних та соціальних факторів. Складниками лідерського потенціалу є психологічні якості, які забезпечують здатність людини вести за собою.

В цьому контексті особливої уваги заслуговують дослідження, присвячені формуванню лідерських якостей у студентів, виконані вітчизняним вченим Р. Сопівником. Дослідник робить наголос на тому, що лідерство не є унікальним явищем, доступним лише обраним. Навпаки, стан лідерства доступний кожному і реалізується через вільну творчість, самореалізацію, організаційну діяльність в виробничих та позавиробничих процесах [85].

Ми підкреслюємо: «сучасна наука вважає, що основною складовою особистості лідера є амбітність, на другому місці – працьовитість. А далі йде низка таких якостей як ентузіазм, чесність, сміливість, скромність. Щоб бути лідером, людина повинна адекватно оцінювати себе і ту ідею, яку вона відстоює. Лідеру необхідно зберігати постійність, щоб група знала, чого від неї чекає лідер. Люди схильні слідувати за передбачуваною людиною, навіть якщо погляди лідера і послідовників розходяться. І навпаки, навіть при збігові

поглядів люди не схильні слідувати за людиною, яка часто змінює свої погляди. Для лідера більш характерна відкритість новим ідеям, аніж їх критика. Лідери здатні піклуватися про інших і налагоджувати особисті зв'язки, руйнуючи емоційну дистанцію. Лідери вміють слухати і зрозуміти людину, надати допомогу, уникаючи непотрібних нарад та розпоряджень. Вони схильні до нонконформізму і готові визнавати нонконформізм інших людей, не прагнучи до того, щоб всі члени групи мислили однаково; вони можуть сказати «ні», якщо незгода принесе користь загальній справі. Лідери руйнують традиційні кордони, виходять за межі комфортної зони, приймають на себе ризики, помиляються, але, враховуючи попередні недоліки, продовжують поступальний рух вперед. Вони встановлюють високі моральні норми, не погоджуючись з тим, щоб сліпо слідувати моральним нормам, встановленим іншими людьми. Лідерам часто доводиться переживати складні часи, оскільки прийняття ризиків і ініціація змін можуть викликати опір оточуючих» [78, с. 59].

На сьогоднішній день у науковому співтоваристві поняття «лідерська позиція фахівця» залишається слабо дослідженим.

У роботах західних дослідників поняття «лідерська позиція» та «роль лідера» ототожнюється і розуміються як виконання певних управлінських функцій, що необхідні групі (Дж. Пфеффер, М. Райян, С. Хаслам) [86; 87]. Схоже визначення можна знайти і в працях російських науковців. Так, С. Луткін, який займався вивченням лідерської позиції педагога, визначив лідерську позицію як певні управлінські та організаційні функції, які особа виконує на запит групи, реалізуючи лідерську поведінку. Готовність же до реалізації цих функцій залежить виключно від саморозвитку та бажання бути лідером [88]. Ми не можемо погодитися з таким підходом. Своє розуміння лідерської позиції ми базуємо на понятті внутрішньої позиції особистості, що запропонувала Л. Божович. Ґрунтуючись на працях Л. Виготського та С. Рубинштейна, дослідниця визначала внутрішню позицію як суб'єктивне відображення того об'єктивного стану, в якому перебуває людина [89; 90; 91].

Тема нашого дослідження вимагає детального аналізу поняття позиції, задля розкриття якого доцільно звернутися до вивчення інформаційно-довідкових джерел.

У тлумачному словникові С. Ожегова поняття «позиція» розглядається як точка зору людини на певне питання, що проявляється у світоглядних позиціях, думках та діях [92]. Схоже тлумачення можна знайти і в Новому українському тлумачному словнику, який пропонує розглядати позицію як систему поглядів особистості, що направляє її поведінку та дії [93].

Цікаво, що в зарубіжних дослідженнях не існує поняття, яке було б відповідним поняттю «лідерська позиція» у нашому розумінні. Пов'язано це в першу чергу зі значенням слова «position» (позиція), що дається англomовними тлумачними словниками. Так, Оксфордський словник виділяє такі тлумачення слова «позиція»: 1) топографічне місцезнаходження; 2) положення або статус у відношеннях; 3) ситуація; 4) точка зору; 5) пропозиція; 6) посада [94]. Саме в останньому значенні слово «позиція» частіше за все трактується у контексті лідерства. В рамках дослідження розвитку здатності до лідерства зарубіжні автори частіше за все використовують словотвори «лідерські навички» (Г. Гейтер, М. Ларсон, Р. Холмберг) [95; 96] або «лідерські компетентності» (Т. Джокінен, М. Меденхол, Т. Вебер) [97; 98]. Саме тому при аналізі поняття «лідерська позиція» ми будемо спиратися передусім на роботи вітчизняних дослідників.

Аналіз філософських праць, зокрема М. Кагана, В. Шинкарука, засвідчує, що позиція є певним твердженням, положенням або поглядом [99; 100]. Таке трактування позиції нам здається дещо вузьким та не зовсім відображає сутність прояву позиції. Більш комплексне визначення можна знайти у працях психологів. Так, на думку А. Петровського, позиція розглядається як комплекс засвоєних людиною суспільних норм та набутого досвіду, а також здатність до використання цього досвіду на практиці [101, с. 127]. У працях К. Абульханової-Славської, О. Леонтьєва, Г. Щедровицького поняття позиції ще більш конкретизується і розглядається як стійке ставлення людини до

навколишнього світу, що скеровує її поведінку, діяльність і визначає напрям, характер, зміст її активності [59; 102; 103].

У педагогіці поняття позиції досліджується дещо рідше, втім, є праці, присвячені цій проблемі. Аналіз досліджень І. Ісаєва, В. Сластьоніна, Є. Шиянова дозволяє визначити позицію як певний комплекс когнітивних, емоційних, вольових та оцінних ставлень до навколишнього світу, що формуються у процесі життя та виступають джерелом життєвої активності особистості [104; 105; 106].

Близьким до поняття «позиція» є поняття «позиція особистості», або «особистісна позиція», що активно досліджуються не лише в педагогіці та психології, а й в соціології, де ототожнюється з поняттями «статус» та «роль».

У педагогічній та психологічній науці особистісна позиція людини розглядається через систему уявлень, установок, переконань, поглядів, що проявляються у визначених сферах діяльності особистості. Г. Коджаспірова та А. Коджаспіров збагачують поняття особистісної позиції, вводячи в його структуру мотиви та установки, якими особистість керується у своїй діяльності [107]. Отже, в психолого-педагогічних дослідженнях встановлюється зв'язок між поглядом особистості, її мотивацією та цінностями.

У працях Л. Божович, В. М'ясищева, С. Рубінштейна позиція особистості розглядається як ціннісне ставлення людини до феноменів та явищ навколишнього світу, що знаходить своє відображення у прояві особистісних якостей та характеристик. Серед складників особистісної позиції психологи найчастіше виокремлюють інтелектуальний, емоційний, мотиваційний, поведінковий та діяльнісний [108; 109; 110].

У педагогічних дослідженнях «позиція особистості» вивчається з погляду таких аспектів як:

- критерій вихованості людини (В. Баранюк, І. Копачов) [111; 112];
- обов'язкова ознака гармонійного розвитку особистості (Т. Мальковська) [113];

- стійка спрямованість особистості на певний тип діяльності (В. Бурдаков) [114];
- компонент становлення активної життєвої позиції (Т. Завгородня, І. Демакова, М. Михайленко, К. Чорна) [115; 116; 117; 118].

Таким чином, проведений аналіз робіт різних наукових галузей дозволяє нам дійти висновку, що позиція особистості є складним утворенням, що формується впродовж життя у процесі соціальної активності людини, відображається в її ціннісних ставленнях, знаходиться у процесі взаємодії з особистісними рисами та мотивами людини та визначає спрямованість і характер її діяльності.

Останнім часом проблема формування й розвитку позиції особистості привертає все більше уваги дослідників. Особливий інтерес викликають праці щодо проблеми формування та розвитку громадянської позиції (М. Бабкін, О. Дьомін, О. Кафарська, Н. Корпач, Н. Нікітін, А. Сігова, К. Чернишов, М. Шиманський), професійної позиції (Н. Боритко, С. Нелюбов, О. Темченко, І. Торбенко), комунікативної позиції (Д. Щербина), екологічної позиції (О. Лазебна), соціально-моральної позиції (О. Коваленко), дослідницької позиції (В. Лісовий), активної життєвої позиції (Л. Кравченко), позиції особистісного самоствердження (**О. Безкоровайна**). **Лідерська позиція в роботах вітчизняних педагогів також** досліджувалася, але переважно в загальному, а не професійному контексті та вивчалася у школярів різних вікових категорій (Д. Алфімов, О. Хмизова, С. Луткін). З метою уточнення поняття лідерської позиції майбутнього інженера вважаємо за доцільне докладно вивчити підходи до визначення сутності та структури різних типів позицій, що розглядаються у сучасній вітчизняній педагогіці.

Окремий напрям досліджень утворюють праці, присвячені проблемам формування різних типів позицій у школярів. Так, праця Д. Щербини присвячена проблемі формування активної комунікативної позиції учнів школи. Дослідниця визначає активну комунікативну позицію як складне утворення та включила до її складу когнітивний, аксіологічний,

праксеологічний та афективний компоненти. На її думку, активна комунікативна позиція поєднує в собі знання та вміння у сфері комунікації, досвід спілкування та конструктивне емоційне ставлення до процесу спілкування [119].

О. Лазебна, досліджуючи процес формування активної екологічної позиції підлітків, визначає її як утворення, що відображає ставлення людини до навколишнього світу і природи. Дослідниця вважає, що на сформованість активної екологічної позиції впливають: екологічна поведінка, екологічні потреби, екологічні мотиви та установки. До основних компонентів активної екологічної позиції віднесено мотиваційно-ціннісний, інтелектуальний та поведінково-діяльнісний [120].

Події останніх років привернули увагу дослідників різних сфер до вивчення проблеми громадянського суспільства, в цьому світлі особливого значення набуло дослідження формування громадянської позиції особистості. При цьому абсолютна більшість дослідників акцентує увагу на вивченні процесу формування громадянської позиції особистості у дітей та підлітків. Так, М. Бабкіна, звертаючись до проблеми формування активної громадянської активності у підлітків, розглядає громадянську позицію як систему громадянських якостей, рис, цінностей, поглядів, ставлень до себе та навколишнього світу, що забезпечують реалізацію активної громадянської поведінки. При цьому підлітковий вік розглядається як найбільш сприятливий період для формування громадянської позиції, адже саме в цей період соціальні відносини набувають для людини нового виміру та значення. Як базові компоненти громадянської позиції дослідниця виокремила: когнітивний, діяльнісно-практичний та емоційно-ціннісний. Компоненти знаходять своє відображення у: сформованій системі знань про сутність громадянського суспільства; розвиненості особистісних якостей, що роблять можливою реалізацію громадської позиції; наявності сформованої ієрархії цінностей; розумінні себе як представника громадянського суспільства; високому рівені розуміння мотивації власних вчинків; готовності до активної громадянської

діяльності. Як проявом громадянської позиції М. Бабкіна виокремлює громадянські якості, громадянські цінності, громадянську компетентність, готовність до соціальної інтеракції [121].

О. Дьоміна, що досліджувала формування громадянської позиції дітей, роблячи акцент на шляхах її формування та розвитку, дає схожі визначення. Дослідниця пропонує розглядати громадянську позицію як утворення, що базується на сформованих громадянських якостях, цінностях і переконаннях та реалізується в активній громадській діяльності [122]. Найбільш сприятливим для формування громадянської позиції вважає підлітковий вік М. Шимановський, що досліджував розвиток громадянської позиції у старшокласників у процесі вивчення суспільнознавчих дисциплін. Базовим компонентом становлення громадянської позиції дослідник вважає сформовану потребу у дотриманні законів та соціальних норм, що проявляється у спрямованості на толерантність, партнерство, відкритий діалог з однолітками та дорослими [123].

О. Кафарська відзначала особливості формування громадянської позиції в юнацькому віці. Вона підкреслює, що засади громадянської позиції закладаються ще в процесі дошкільної освіти та розвиваються у підлітковому віці. На відміну від М. Бабкіної та М. Шимановського, О. Кафарська вважає піковим для розвитку громадянської позиції юнацький вік, коли у людини розвивається природний інтерес до морально-етичних проблем та політичного життя країни. Як показники сформованості громадянської позиції дослідниця виділяє: громадянські вихованість, свідомість, зрілість, сформованість громадянських рис особистості, чітке усвідомлення морально-ціннісних орієнтирів [124, с. 8]. Громадянську позицію молоді також досліджувала А. Сігова, яка вбачала в громадянській позиції складне системне утворення, що відображає рівень інтегрованості відносин особистості та суспільства, до якого вона належить. При цьому громадянська позиція проявляється на раціональному, емоційному та поведінковому рівнях [125, с. 66-68].

Н. Корпач розглядала громадянську позицію підлітків, пропонуючи змістити акцент з вивчення особистісних рис на дослідження міжособистісних відносин. На думку дослідниці, показниками громадянської позиції є ставлення підлітка до суспільства та до самого себе, що знаходить своє відображення в активній діяльності. Громадянська ж позиція є результатом соціалізації особистості, що проявляється в стійкому комплексі соціальних та ціннісних орієнтацій підлітка. Основними умовами формування громадянської позиції дослідниця називає активну діяльність та спілкування з дорослими, що мають сформовану громадянську позицію [126].

Схожий погляд з Н. Корпач висловлює і Н. Нікітіна, що визначає громадянську позицію як соціально-психологічне утворення, що формується в процесі життєдіяльності людини та включає в себе громадянську свідомість, громадянські цінності й почуття [127, с. 8].

К. Чернишова акцентувала увагу на формуванні громадянської позиції в процесі здобуття економічної освіти. Вона визначала громадянську позицію як багатокомпонентне утворення, що включає в себе: наявність ціннісно-правового зв'язку між особистістю та суспільством, прийняття людиною цінностей та орієнтирів держави, готовність відстоювати ідеали та цінності в практичній діяльності [128, с. 5].

Близькою до досліджень громадянської позиції школяра є праця О. Коваленко. Вчена привертала увагу до соціально-моральної позиції підлітка, що визначається як система усталених переконань, які проявляються у толерантній та морально-етичній поведінці підлітка, а також його здорових емоційних й оцінних реакціях на події навколишнього світу [129].

Підсумовуючи аналіз праць, присвячених дослідженню громадянської позиції, зазначимо такі її загальні риси: 1) вона формується впродовж життя та має специфічні періоди особливо активного розвитку; 2) громадянська позиція проявляється в переконаннях, ставленнях, цінностях та діях людини; 3) вона є складним утворенням, до якого зазвичай відносять раціональний, емоційний,

мотиваційний, ціннісний та діяльнісний компоненти; 4) громадянська позиція може мати специфічні риси у представників різних професійних напрямів.

Таким чином, дослідники, що вивчали формування різних типів позицій у школярів та юнаків, підкреслюють, що позиція являє собою складне особистісне утворення, яке формується під впливом знань, практичного досвіду, мотивів та цінностей людини.

Ще одним значущим напрямом педагогічних досліджень позиції є вивчення різних форм професійної позиції особистості. Особливо часто ця форма позиції досліджується у викладачів, вчителів та вихователів, що пов'язано з особливим значенням ставлення педагогічних та науково-педагогічних працівників до своєї роботи задля забезпечення її ефективного виконання.

Так, М. Боритко, досліджуючи професійно-педагогічну позицію вихователя дошкільного закладу, підкреслював суб'єктно-діяльнісну природу цього утворення. На думку дослідника, професійно-педагогічна позиція формується у поглядах, цінностях та ставленнях вихователя, що впливають на розвиток його професійно важливих якостей (самостійності, толерантності, послідовності) та виражається у високопрофесійній діяльності [130, с. 43-50].

На думку О. Темченко, що займалася вивченням професійної позиції вчителя, необхідно робити акцент на ціннісному ставленні педагога до професійної діяльності та її результатів, а також ставленні вчителя до учнів. На її думку, саме система ставлень вчителя до педагогічного процесу та його учасників, а також розуміння свого місця у цьому процесі й забезпечує сформованість професійно-педагогічної позиції вчителя [131, с. 7].

Дослідженням професійної позиції керівника навчального закладу займався С. Нелюбов. Він визначав професійну позицію керівника через його ставлення до себе, а також до об'єктів та суб'єктів управлінського процесу, що відображається на рівні його професіоналізму та забезпечує оптимальні умови здійснення професійної діяльності [132, с. 14-15].

У дослідженнях О. Резван, яка займалася вивченням професійно-рефлексивної позиції майбутніх фахівців у процесі навчання у закладах вищої технічної освіти, визначено професійно-рефлексивну позицію як здатність до усвідомленого та осмисленого ставлення до педагогічних проблем, готовність до їх аналізу та корекції поведінки на базі цього аналізу. Як базові компоненти дослідниця виокремлює: потребнісно-мотиваційний, когнітивно-діяльнісний, емоційно-регулятивний, аналітико-корекційний компоненти [133].

Отже, зазначаємо, що дослідники професійної позиції учасників навчального процесу роблять основний акцент навіть не на ціннісні та особистісні якості особистості, а на системі ставлень до соціальної взаємодії у рамках освітнього процесу, що, власне, і зумовлює якість їх здійснення.

Вивчаючи дослідницьку позицію вчителів музики, В. Лісовий визначив її як стійку систему ціннісних відносин до процесу та результату професійної діяльності, що знаходить своє вираження в усталеному прагненні до оптимізації діяльності через використання інструментів наукового пізнання. До базових компонентів дослідницької позиції вчений відніс когнітивно-інструментальний, ціннісно-спонукальний та операційно-результативний [134]. Отже, ми знову спостерігаємо, що при визначенні позиції описуються когнітивний, ціннісний та діяльнісний складники.

Дослідниця І. Торбенко, що вивчала соціально-професійну позицію майбутніх юристів, визначала її як одну з комплексних рис професіоналізму майбутнього юриста, що поєднує в собі спрямованість на самовизначення, самопізнання, саморегуляцію, самореалізацію та самовдосконалення в особистісній та професійній площині, що впливає на якість відносин майбутнього фахівця з оточуючим світом [135]. На наш погляд, така позиція є занадто суб'єктно центрованою та такою, що не відображає всю багатогранність взаємодії майбутнього юриста з навчальним, професійним і соціальним середовищем.

Особливий інтерес у світлі теми нашого дослідження привертають праці, пов'язані з вивченням лідерської позиції особистості. Як згадувалося вище, такі

праці переважно присвячені дослідженню лідерської позиції школярів у загальному, а не професійному контексті.

До зв'язку між життєвою позицією та спрямованістю на лідерство звертається О. Безкоравайна. Дослідниця визначає активну життєву позицію підлітка як сукупність його уявлень про своє місце в соціальній структурі суспільства, спрямованість на вдосконалення свого іміджу та зростання своєї суспільної ролі та значення, готовність до підтримання ефективних відносин з оточуючим світом. Саме поєднання таких внутрішніх (заснованих на переконанні) та зовнішніх (діяльнісних) компонентів дозволяють підліткові самостверджуватися і займати лідерське положення серед однолітків [136]. Отже, дослідниця робить акцент на когнітивному та діяльнісному компонентах, майже, повністю ігноруючи мотиваційно-ціннісну сторону самоствердження, що на нашу думку, є суттєвим недоліком цього визначення.

Вивченням безпосередньо лідерської позиції учнів займалася О. Хмизова, яка визначила її як відносно стійке, комплексне особистісне утворення, що виражається у системі ставлень підлітка до себе та інших у системі складних соціальних відносин, наборі цінностей, установок, цілей та мотивів і проявляється у вигляді лідерської поведінки. Як основні компоненти дослідниця виокремила когнітивний, мотиваційно-емоційний та діялісно-поведінковий. При цьому ціннісні установки особистості дослідниця включила в мотиваційно-емоційний компонент, підкреслюючи, що саме цінності є рушійною силою мотивації лідерської діяльності [137]. На думку Д. Алфімова, лідерська позиція учня є природним наслідком спрямованості на самоствердження у навколишньому світі [138].

Проведений аналіз досліджень, присвячених науковим проблемам становлення, розвитку, формування різних видів та типів позицій, вказує на те, що тема формування лідерської позиції в процесі здобуття вищої освіти взагалі й вищої технічної освіти зокрема залишається недостатньо дослідженою. Натомість, праці, присвячені вивченню різних типів позицій, дозволили нам сформувати уявлення про сутність, структуру та прояви позиції особистості

взагалі. Позиція особистості формується на рівні переконань і цінностей, впливає на розвиток особистісних якостей та рис й проявляється у діяльності особистості.

Майбутні інженери виступали об'єктом багатьох досліджень вітчизняних науковців. Найбільшу увагу науковці звертають на розвиток різних типів компетентностей майбутніх інженерів: управлінської (О. Романовський, Т. Гура) [139; 140], проектно-конструкторської (В. Прошкін) [141], інформативної (С. Зелінський) [142], науково-дослідної (Н. Рудевіч) [143], комунікативної (Т. Бутенко, В. Осадчий) [144; 145]. Окремий інтерес викликають праці, присвячені вивченню управлінських та лідерських якостей майбутніх інженерів (О. Благий, Б. Головешко, С. Резнік,) [146; 147; 148]. Зазначимо, що хоча вітчизняні дослідники й розділяють переконання про важливість лідерства для ефективної діяльності інженера, все ж недостатньо звертаються до дослідження саме лідерської позиції, обмежуючись вивченням лідерських якостей та лідерського потенціалу. Водночас особистість, що володіє необхідним рівнем розвитку лідерських якостей та міцним лідерським потенціалом, може ніколи не реалізувати їх на практиці, якщо на когнітивному, ціннісному, мотиваційному рівні не буде відчувати потребу в оволодінні лідерської позиції.

Таким чином, ми розглядаємо лідерську позицію майбутніх інженерів через ставлення особистості майбутнього інженера до дійсності в усіх її проявах. Формування лідерської позиції майбутнього інженера необхідно розглядати як набуття індивідом свободи, як перетворення його в суб'єкт своєї життєдіяльності. Тому доречно дати таке визначення лідерської позиції: *лідерська позиція майбутнього інженера* – це особистісне утворення, що включає в себе усвідомлення майбутнім інженером готовності до виконання ролі лідера та здатності до організаційного впливу на виробничий колектив, вона ґрунтується на лідерському потенціалі особистості й формується у процесі засвоєння лідерської ролі в різних життєвих ситуаціях, включаючи умови професійної інженерної сфери (рис. 1.1).

Наголосимо, що лідерська позиція особистості не є тотожною лідерському потенціалу або наявним лідерським здібностям, натомість вона формується на їх підґрунті саме в процесі успішної лідерської діяльності, що включає в себе здійснення організаційних та установчих дій при роботі з групою послідовників.

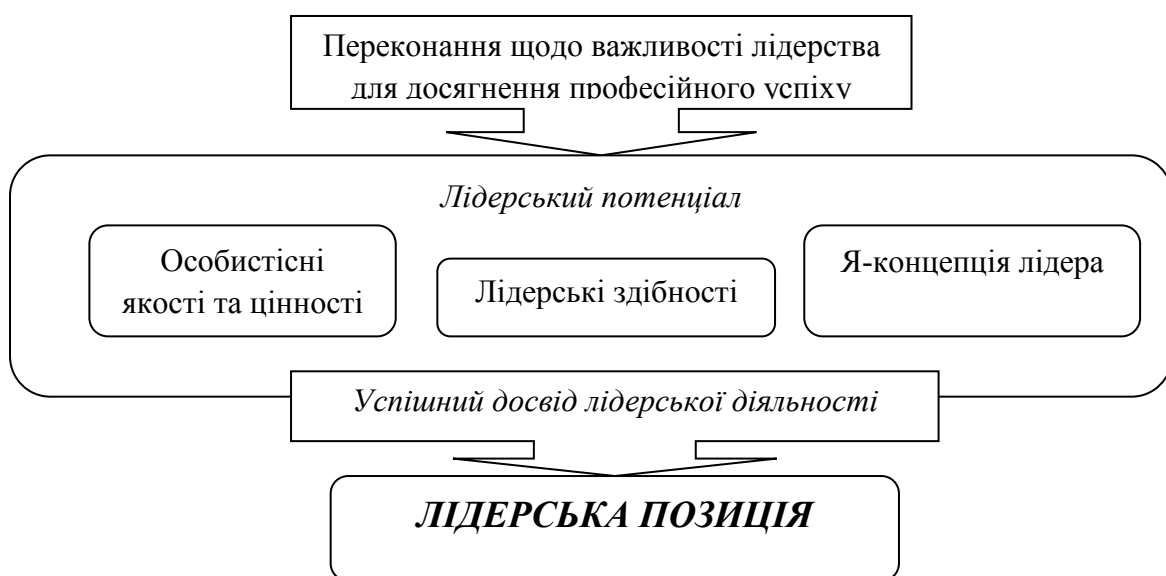


Рисунок 1.1 –Лідерська позиція майбутнього інженера

При цьому особистість людини поступово звільняється від впливу зовнішнього середовища, що дозволяє їй свідомо змінювати як середовище, так і саму себе, набуваючи лідерські якості, передусім: когнітивні, комунікативні, організаційні, морально-вольові та рефлексивні уміння.

Виходячи з поняття особистості як вищої інтерактивної системи нерозривної цілісності, слід підкреслити, що лідерська позиція вимагає цілісного підходу при своєму розгляді. Вона не може зводитися до набору окремих якостей і ознак і повинна розглядатися в аспекті особистості в цілому. Лідерська позиція проявляється через лідерську поведінку і діяльність. Вона обумовлюється системою цінностей, ідеалів, відображаючи характер потреб, мотивів і переконань особистості.

У структурі лідерської позиції доцільно виокремити чотири компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний та особистісний (рис.1.2).



Рисунок 1.2 – Структура лідерської позиції майбутнього інженера

Мотиваційно-ціннісний компонент відображає спрямованість майбутнього інженера на лідерство та успіх у професійній діяльності. Цей компонент проявляється через ціннісне ставлення до своєї професії та саморозвитку в ній.

Когнітивний компонент лідерської позиції відображає знання майбутнього інженера про феномен лідерства, шляхи прояву лідерства, стилі лідерства, теорії лідерства, обмеження лідерства; розуміння значення лідерства для досягнення особистісного та професійного успіху, що забезпечує готовність до демонстрації власної лідерської позиції.

Діяльнісний компонент відображає здатність майбутнього інженера до застосування своїх знань та вмінь на практиці; а також готовність до трансформації практичного досвіду з різних сфер життя для досягнення цілей у професійній діяльності.

Особистісний компонент відображає якості людини, які необхідні для розвитку лідерської позиції. Передусім мова йде про: морально-етичні якості, амбіційність, працелюбність, діловитість, ініціативність, відповідальність,

наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, нестандартне мислення, творчі риси, самостійність.

Сформована лідерська позиція майбутнього інженера є фундаментом для його розвитку та успішної професійної діяльності в динамічно мінливих умовах сучасності. Особливості професійної діяльності сучасного інженера висувають низку нових вимог до його підготовки. Потреба безперервної освіти, швидкого оволодіння знаннями і вміння їх застосувати на практиці, необхідність підтримувати досвід створення інноваційних технологій і необхідність рухатися швидше від передових досліджень науки до впровадження їх на виробництві, мобільність прийняття рішень і підвищена відповідальність за них, постійна мотивація на успіх – все це вимагає від інженера особистісних якостей, які формуються тільки в структурі його лідерської позиції.

Доречно говорити про нову формацію інженерів, які необхідні не тільки для експлуатації та використання нових технологій, а й для ініціювання та управління змінами в технологічному процесі. Відмітною якістю інженерів нової формації є наявність у них сформованої і розвиненої лідерської позиції, яка характеризується цілісністю своєї структури (наявність всіх чотирьох компонентів: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний та особистісний) і цілісністю своєї структури, оскільки кожен компонент лідерської позиції не може розглядатися окремо, а повинен розглядатися в аспекті особистості в цілому.

Лідерська позиція виступає у ролі рушійної сили, що спрямовує майбутнього інженера на успіх та формує прагнення до самовдосконалення. Але однієї лише лідерської позиції для професійного успіху недостатньо. Фахівець-початківець, що здатний до демонстрації лідерської позиції, але водночас не володіє необхідними знаннями, навичками та вміннями, не зможе бути успішним на ринку праці. Роботодавці орієнтовані не просто на випускників ВЗТО, а на фахівців, які оволоділи спеціальними та загальними компетентностями, що обумовлює їх готовність до професійної діяльності.

В Європейській рамці кваліфікацій поняття компетентності розглядається як знання, уміння та компетенції [149, с. 4]. У Національній рамці кваліфікацій компетентність розглядається як знання, уміння, здатність до комунікації, автономія та відповідальність особистості [150]. Подібне визначення ми знаходимо й у Болонському глосарії, який розглядає компетентність як суму знань, умінь та навичок [151].

Компетентність спеціаліста вказує на його здатність до застосування знань на практиці, на готовність до викликів реальної професійної діяльності. Д. Равен, що досліджував поняття компетентності з психологічних позицій, пропонує розглядати компетентність як сукупність навичок, здібностей, диспозицій та ролей, що притаманні фахівцю, які проявляються в його когнітивній, емоційній та поведінковій сфері та забезпечують високий рівень ефективності діяльності [152, с. 253-255]. Це визначення вдало підкреслює складність структури компетентності та її багатовимірність. Разом з тим, воно не розкриває механізмів та умов виникнення компетентності як такої.

Саме компетентнісний підхід покладається в основу реформування системи освіти в Україні, саме тому ми вважаємо за необхідне проаналізувати зв'язок феномену лідерської позиції з найбільш важливими компетентностями майбутнього інженера. Ми вважаємо, що лідерська позиція особистості не є компонентом жодної з професійних компетентностей, але в той же час вона є важливим елементом, що забезпечує взаємодію між різними компетентностями (спеціальними, інструментальними, міжособистісними, загальними) майбутнього інженера. Для того, щоб краще зрозуміти місце та роль лідерської позиції в системі компетентностей особистості майбутнього інженера, маємо звернутися до поняття компетентності.

Сучасний розвиток суспільства вимагає від системи освіти реалізації підготовки фахівців з застосуванням компетентнісного підходу. Цей підхід зародився у західній педагогічній науці та базується на положенні про те, що ступінь відповідності випускника вимогам професії можна оцінити через наявність базових «компетентностей», складних утворень, що включають у

себе знання, вміння, навички, готовність до реалізації вивченого на практиці, спрямованість до самовдосконалення тощо. І. Бех зазначає, що застосування компетентнісного підходу «відображає актуальні потреби суспільства, особливо ринку праці» [154, с. 26]. Дослідник зазначає, що на сьогодні активно досліджуються різні види компетентностей: предметно-знаннява, професійна, організаційна, комунікативна, екологічна, політична, правова, соціальна тощо.

Для того, щоб визначити найбільш значущі компетентності інженера, маємо проаналізувати сутність діяльності представників цієї професії. В різних наукових працях знаходимо різні визначення поняття «інженер». Частіше за все інженером називають [155; 156; 157]:

- фахівця, що отримав вищу технічну освіту та який може застосовувати теоретичні знання й практичні навички, отримані в ході навчання, для створення різноманітних об'єктів, для розробки проектів або забезпечення належного функціонування і розвитку техніки й технологій;
- винахідника;
- суб'єкта технічної діяльності.

Більшість дослідників називають інженерами спеціалістів, чия діяльність тісно пов'язана з проектуванням, розробкою, технологією певних технічних систем [158]. Підсумовуючи наведені визначення, можемо визначити поняття «інженер» як суб'єкта технічної діяльності, що вирішує проблеми, пов'язані з проектуванням, конструюванням, функціонуванням, а також застосуванням технік і технологій. Водночас підкреслимо, що взаємодія з технічними системами не є єдиним напрямом діяльності інженера. В ході виконання службових обов'язків фахівець інженерного профілю має спілкуватися з оточуючими для оптимальної реалізації власних задумів, ідей та цілей. Діяльність інженера тісно пов'язана з людьми, адже спроектовані інженером технічні системи впливають на повсякденне життя користувачів цих систем. Отже, сучасному інженеру недостатньо бути лише технічно обізнаним та інтелектуально розвиненим фахівцем, спрямованим на власний внутрішній світ.

Йому необхідно глибоко розуміти сутність соціального життя, людських проблем та вміти налагоджувати конструктивний контакт з оточуючими.

Згідно з Національним класифікатором професій України сучасний інженер має виконувати такі функції: проектно-конструкторську, виробничо-технологічну, організаційно-управлінську, науково-дослідну (табл. А1, додаток А) [159]. Аналізуючи основні функції інженера та знання, вміння й навички, що їх забезпечують, ми можемо визначити й найбільш значущі компетентності сучасного інженера, а саме: 1) професійна компетентність як знання, вміння та навички, пов'язані з сутністю здійснення професійної діяльності; 2) соціальна компетентність як знання, вміння та навички пов'язані зі здатністю особистості до конструктивної взаємодії з іншими. Розглянемо більш докладно ці компетентності, які є найбільш визначальними в діяльності інженера.

У контексті теми нашого дослідження особливий інтерес представляє зв'язок професійної компетентності інженера з лідерською позицією. Якщо розглядати компоненти професійної компетентності інженера, що найбільш часто згадуються в науковій літературі (проектувальний, конструкторський, організаційний та науково-дослідний), то стає очевидно, що проектувальний та конструкторський компоненти пов'язані передусім зі знаннями, вміннями та навичками технічного спеціаліста, а організаційний та науково-дослідний мають пряме відношення до лідерської позиції особистості як здатності до постійного самовдосконалення, саморозвитку та готовності вести за собою інших.

Фахівець з розвиненою лідерською позицією має особистий досвід впливу на послідовників і не лише теоретично, а й практично розуміє, як краще організувати діяльність послідовників, враховуючи їх знання та вміння, а також їх цінності та прагнення. Володіння лідерською позицією забезпечує розуміння не лише того, «як» треба організовувати діяльність, а й того, до «яких наслідків» призведе той чи інший спосіб організації.

Лідерська позиція дозволяє фахівцеві усвідомлювати, що сучасний світ дуже мінливий, особливо світ технологій. Щодня відбуваються нові відкриття,

вдосконалення нових технологій. Це розуміння підштовхує інженера з розвиненою лідерською позицією до постійного саморозвитку та пошуку нової інформації про нововведення у його професійній сфері. Отже, лідерська позиція виступає у ролі спонукального фактору для розвитку науково-дослідного компоненту професійної компетентності інженера.

Ще однією значущою компетентністю інженера є соціальна компетентність. На нашу думку, соціальна компетентність не тотожна організаційному компонентові професійної компетентності. Організаційний компонент більше зосереджений на технологічній стороні організації процесу професійної діяльності, соціальна ж компетентність особистості більшою мірою пов'язана зі здатністю фахівця гнучко адаптуватися до мінливих соціальних умов дійсності.

У сучасних наукових дослідженнях соціальна компетентність трактується через такі категорії як: комунікативність; розв'язання завдань, пов'язаних із спілкуванням; конфліктність; відповідність соціальних навичок фахівця посадовим вимогам. На наш погляд, соціальна компетентність є тісно пов'язаною з професійною компетентністю та соціальною зрілістю, але не тотожна їм. Соціальна компетентність – це набута в процесі діяльності, навчання та саморозвитку здатність гнучкої адаптації до мінливих умов соціальної дійсності, що включає в себе:

- психологічний компонент (розуміння психологічних особливостей людей, здатність до емпатії та співпереживання);
- рефлексивний компонент (добре розуміння власних особливостей, здатність до самоаналізу та самокорекції поведінки);
- комунікативний компонент (знання та здатність до використання прийомів налагодження та підтримання ефективної комунікації);
- конфліктологічний компонент (розуміння сутності конфліктів, етапів та закономірностей їх розвитку, здатність до конструктивного розв'язання конфліктів).

На нашу думку, саме компоненти соціальної компетентності пов'язані зі становленням лідерської позиції особистості. Саме розуміння себе та інших, вміння використовувати комунікативні прийоми для налагодження контактів та розв'язання конфліктів сприяють становленню лідерської позиції, яка, своєю чергою, стимулює і пришвидшує розвиток професійної компетентності особистості. Таким чином, компоненти соціальної і професійної компетентностей та лідерська позиція інженера утворюють цикл взаємовпливу, який забезпечує постійний розвиток людини й підтримання високого рівня професіоналізму (рис. 1.3).

Отже, лідерська позиція виступає у ролі компонента, що забезпечує постійний саморозвиток та самовдосконалення фахівця інженерного профілю, а також підвищує рівень його авторитету в очах послідовників.

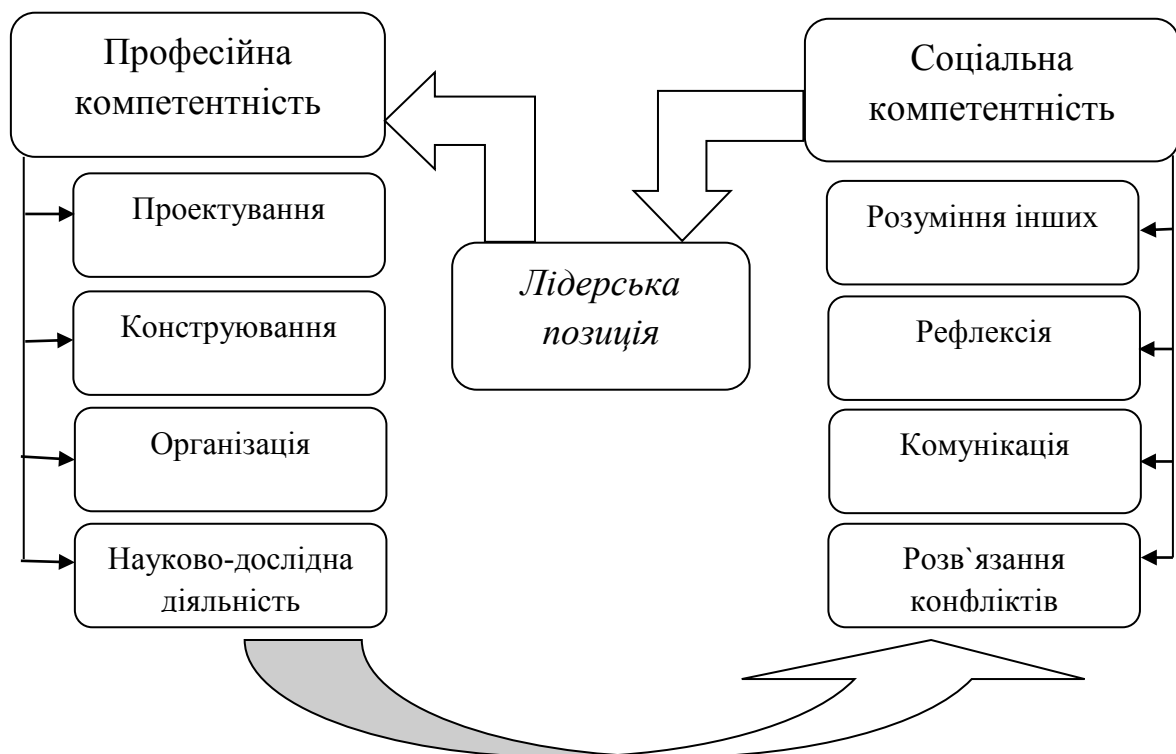


Рисунок 1.3 – Зв'язок професійної та соціальної компетентності з лідерською позицією особистості

Підсумовуючи проведений аналіз, можемо зробити такі висновки:

- у західній психології дослідження феномену лідерства продовжувалося впродовж всього XX століття, що дозволило сформувати велику кількість теорій появи та розвитку лідерства;

- аналіз існуючих визначень лідерства вказує на відсутність єдності думок науковців щодо сутності та структури лідерства; тим не менше, можна зазначити, що більшість дослідників описують лідерство через терміни «вплив», «команда» та «мета»;

- дослідження лідерства у вітчизняній психології почалися наприкінці 90-х років XX століття; більшість цих досліджень спираються на теорії та підходи до визначення лідерства, розроблені західними науковцями; найбільшу увагу вітчизняних науковців привертає організаційне лідерство, політичне лідерство та шляхи формування лідерства в процесі здобуття вищої освіти;

- феномен розвитку лідерства та лідерської позиції у майбутніх інженерів є недостатньо вивченим; існує лише незначна кількість праць, в яких розглядаються можливості прояву лідерства у майбутніх інженерів; відсутність досліджень у цій сфері пов'язана з недостатнім розумінням значення лідерства для кваліфікованого здійснення професійної діяльності інженера;

- особистісна позиція та різні її види розглядають у педагогіці в контексті дитячого та підліткового розвитку, а також у контексті професійного розвитку педагогів; частіше за все в структуру позиції особистості включають когнітивний, мотиваційно-ціннісний та діяльнісний компоненти;

- лідерська позиція майбутнього інженера є в певному сенсі новим поняттям для вітчизняної педагогіки, воно відображає усвідомлення особистістю важливості реалізації лідерського потенціалу у конкретній діяльності і потребує особливого дослідження; основними компонентами лідерської позиції майбутнього інженера є: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний, особистісний.

- у сучасній науці та практиці прийнято розглядати відповідність фахівця професійним вимогам у термінах компетентностей; з огляду на специфіку інженерної діяльності найбільше значення для забезпечення

успішності інженера в сучасних умовах мають професійна та соціальна компетентність;

- тільки в структурі лідерської позиції інженера формуються особистісні якості, що дозволяють сучасному інженерові не лише впроваджувати в експлуатацію та використовувати нові технології, але й ініціювати та управляти змінами в технологічному процесі.

1.2 Теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти

Педагогічні умови в сучасній педагогіці виступають у ролі інструменту з'єднання і адаптації традиційних підходів до виховання і навчання та новітніх педагогічних технологій, адже вони спрямовані не просто на введення певних форм та методів роботи в освітній процес, а на створення особливо організованого професійного середовища, в якому студенти мають можливості для професійного та особистісного зростання.

Великий тлумачний словник сучасної української мови пропонує розглядати «умову» як «необхідну обставину, яка уможлиблює здійснення створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь», «обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь» [161, с.1506]. Найбільш вдале, на наш погляд, визначення педагогічних умов було запропоновано О. Пехотою, яка визначила педагогічні умови як систему певних методів, форм, реальних ситуацій та матеріальних умов, що об'єктивно сталися або суб'єктивно створені та сприяють досягненню чітко сформульованої педагогічної мети [162].

Таким чином, для формулювання педагогічних умов нам необхідно: чітко визначити педагогічну мету, задати напрями, форми та методи педагогічної дії, спрогнозувати ефекти дії педагогічних умов.

Аналіз науково-педагогічної літератури дозволив нам зробити висновок, що формування лідерської позиції у майбутніх інженерів під час освітнього процесу у

ВЗТО буде найбільш ефективним при виконанні таких організаційно-педагогічних умов:

- залучення студентів у практичну самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції;
- моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від студентів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії;
- виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі.

Наведені педагогічні умови повинні застосовуватися з першого курсу протягом всього виховного процесу у ВЗТО. Модель реалізації педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів представлено на рис.1.4.

Оскільки в світлі існуючих тенденцій суспільного розвитку висувається проблема не техніки і технологій самих по собі, а їх відповідності потребам людства, то у всьому світі на перший план виходить проблема людського фактора, людських ресурсів, що і накладає вимогу щодо посилення гуманітарної, особливо психолого-педагогічної підготовки фахівців на професійну освіту.

Особливого значення в організації процесу формування лідерської позиції майбутнього інженера ми надавали інноваційним формам виховної роботи зі студентами. Адже виклики часу вимагають від нас постійного розвитку та пошуку нових варіантів виховної роботи з майбутніми інженерами. Технологізація не тільки виховного процесу ВЗТО, а й повсякденного життя учасників освітнього процесу вимагає введення у виховний процес інноваційних форм взаємодії, які рідко вживаються у вищій школі.



Рисунок 1.4 – Модель реалізації педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО

Першою педагогічною умовою формування лідерської позиції у майбутніх інженерів ми пропонуємо залучення студентів у практичну самостійну

діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції. На нашу думку, саме самостійна діяльність, що здійснюється в позааудиторній роботі, в реальних умовах підвищує здатність до пошуку та оволодіння новою інформацією, забезпечує здатність до адаптивності, сприяє мобільній зміні форми діяльності та навіть сфери діяльності, допомагає формувати готовність до інновацій, підвищує загальну якість роботи. Але найголовніше те, що самостійна діяльність є ефективним механізмом формування лідерської позиції майбутнього інженера.

Практична самостійна діяльність із колективом інших людей дозволяє майбутньому інженеру розвинути організаційні навички, відчувати на собі відповідальність за інших та сформувати не просто позицію лідера, а позицію відповідального лідера. Ця робота також стимулює у студентів креативність при вирішенні нестандартних завдань та підсилює усвідомлення важливості лідерської позиції для вирішення групових проблем. Самостійна робота, що виконується в рамках позааудиторної діяльності, також створює унікальні умови для прояву ініціативи і дає можливість студентові проявити власний підхід до вирішення завдань, що найбільш органічно підходить його особистості та сприятиме саморозкриттю.

При цьому вважаємо, що для становлення лідерської позиції майбутніх інженерів особливе значення буде мати самостійна робота, пов'язана з організаційною або виховною роботою, спрямована на колектив молодшого віку. Робота з молодшими від себе людьми буде стимулювати у майбутнього інженера відповідальність і сприятиме усвідомленню й укоріненню лідерської позиції. У випадках, коли майбутньому інженеру необхідно керувати своїми однолітками, він може стикатися з супротивом і запереченням його авторитету, що, своєю чергою, може виступити в ролі негативного підкріплення і викликати у студента небажання займати лідерську позицію у майбутньому. В ситуації ж, коли майбутній інженер працює з молодшим від себе колективом,

він автоматично отримує статус «старшого», що робить легшим прийняття лідерської позиції та успішного її закріплення у процесі взаємодії з групою.

На особливому значенні самостійної роботи в загальному процесі навчання наголошували ще класики педагогіки: Я. Коменський, Ж.-Ж. Руссо, В. Сухомлинський, К. Ушинський та ін. Цю тенденцію підтримують сучасні вчені: В. Буряк, О. Дубасенюк, В. Козаков, М. Солдатенко, П. Підкасистий та ін. Дослідники вбачають у самостійній роботі найвищий прояв навчальної діяльності [165; 166; 167; 168; 169]. Водночас у наукових колах досі не вщухають дискусії не лише щодо форм та видів самостійної роботи, а й щодо сутності самого поняття.

Вище вже зазначалося, що зарубіжні дослідники не користуються поняттям «лідерська позиція», а отже, й не займаються створенням програм для її розвитку. Але ними розроблено і описано велику кількість практичних систем розвитку лідерства у майбутніх фахівців під час навчання в університеті. Так, Б. Познер, що займався безпосереднім вивченням існуючих підходів до розвитку лідерства у студентів, відзначає, що найбільш поширеною методикою розвитку лідерства у студентів американських закладів вищої освіти є включення їх в управлінську діяльність у різноманітних студентських організаціях [170]. Так, організації, що функціонують при вищих освітніх закладах, відтворюють умови реальних закладів і дозволяють студентам відпрацювати організаційні, управлінські навички та розвинути лідерські якості. Така робота відбувається обов'язково в позааудиторній діяльності студентів і не пов'язана прямо з їх навчанням.

Більше того, Б. Познер та Дж. Розенберг провели емпіричне дослідження, щоб порівняти ефективність управлінців, які мали досвід лідерства в університетські часи. Ними було доведено, що університетські лідери у своїй професійній діяльності демонструють більш ефективні підходи та моделі управлінської та організаційної діяльності [171]. Дослідники роблять висновок, що досвід успішного самостійного лідерства під час навчання в університеті

позитивно впливає на подальшу кар'єру фахівців і сприяє подальшому затвердженню їхнього лідерства.

Аналіз існуючих підходів до визначення самостійної роботи дозволив нам визначити, що самостійну роботу частіше за все визначають як:

- засіб організації систематичної пізнавальної діяльності студентів (П. Підкасистий) [172];
- одну з форм здобуття знань (І. Зимня) [173];
- засіб розвитку творчості студентів (Л. Туровська, П. Гальперін) [174; 175];
- форму управління навчальною діяльністю студентів, що стимулює розвиток ціннісного ставлення до знань, що здобуваються (Л. Рибалко) [176];
- засіб набуття навичок і вмінь самоосвіти (О. Мороз) [177];
- форму контролю та самоконтролю у освітньому процесі навчального закладу (Н. Промоторова) [178];
- унікальний навчальний метод, який забезпечує формування у майбутнього фахівця потреби у самоосвіті (В. Бондаревський) [179];
- найбільш ефективний прийом навчання, що дозволяє учням закріпити набуті теоретичні знання, вміння та навички (В. Ягупов) [180];
- таку систему організації педагогічних умов, що здатна забезпечити якісне управління навчальною діяльністю учнів (В. Граф) [181].

Кожне з цих визначень має свої сильні сторони та відображає різні сторони багатовимірного поняття самостійної роботи. На наш погляд, самостійну роботу доцільно визначати як систему методів та засобів освітнього впливу на студента, що здійснюється в позааудиторній діяльності з метою розвитку навичок самомотивації, самоконтролю, самоосвіти та самооцінки вмінь, під час якої остаточно засвоюються або відпрацьовуються на практиці ті знання, що отримані в процесі аудиторної роботи, формується лідерська позиція.

Другою педагогічною умовою формування лідерської позиції майбутніх інженерів є моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від

студентів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії. Формування лідерської позиції майбутнього інженера можливе тільки тоді, коли в освітньому процесі у ВЗТО студент буде поставлений у такі умови, які будуть наближеними до умов його майбутньої практичної діяльності, що можливо при використанні методів моделювання професійно-орієнтованих завдань. І. Дичківська слушно зазначає: «навчання працювати має на меті формування здатності ефективно оволодівати професійними навичками, вміння знаходити вихід у непередбачуваних виробничих ситуаціях, співпрацювати в колективі, співвідносити себе з конкретними фаховими ролями та ефективно їх виконувати» [182, с. 4-5].

В останнє десятиліття все частіше сучасні науковці-педагоги (Ж. Богдан, І. Зязюн, В. Каплінський, Н. Кузьміна, Л. Савенкова, В. Семиченко, Т. Солодовник) як найбільш ефективний метод занурення майбутніх фахівців в умови реальної професійної діяльності називають моделювання [183; 184; 185; 186; 187; 188, 189]. Дослідники відзначають, що включення моделювання в освітній процес у вищому освітньому закладі допомагає побудувати «міст» між теоретичними знаннями та вміннями і навичками, які будуть застосовуватися майбутніми фахівцями у професійній діяльності. На наш погляд, моделювання професійних ситуацій, що стимулюють у студента необхідність заняття лідерської позиції, буде сприяти вдосконаленню організаційних та комунікативних навичок, підвищувати рівень самостійності суджень та впевненість у власних силах. Крім того, моделювання суттєво підвищує рівень творчої активності студентів, підштовхуючи їх до пошуку більш нестандартних вирішень професійних ситуацій.

На важливість моделювання для розвитку лідерства вказують і зарубіжні дослідники. М. Браун, Л. Тревіно довели, що аналіз неоднозначних проблемних ситуацій та вивчення досвіду їх розв'язання відомими лідерами призводить до формування у студентів осмисленого етичного стилю лідерства. Розмірковуючи про шляхи вирішення проблемних ситуацій, студенти отримують унікальну можливість переосмислення власних поглядів, власної життєвої позиції і у

майбутньому діють більш виважено і раціонально, коли зіштовхуються з такими ситуаціями у власній діяльності. Дослідники роблять висновок, що моделювання є обов'язковою умовою розвитку лідерства у студентів [190].

Дж. Метью, М. Кукенбергер, вивчаючи вплив командного моделювання на розвиток лідерських навичок, визначили ще одну цікаву тенденцію. Коли моделювання ситуацій лідерства виконувалося індивідуально, воно мало вплив на розвиток лідерських якостей, який з часом згасав. Якщо ж моделювання ситуацій лідерства виконувалося декількома учасниками, що діяли як команда, то таке моделювання мало досить глибокий вплив на особистісний розвиток майбутніх лідерів, що залишався сталим та підвищував успішність лідерства у майбутньому [191]. Це вказує на важливість здійснення моделювання саме в груповій та діалогічній взаємодії.

Р. Клепп-Сміт та Г. Лестер вказують на те, що процес моделювання лідерських ситуацій ніби створює систему когнітивного налаштування студентів на лідерство у майбутньому [192]. Під час моделювання студенти навчаються дивитися на ситуацію як на мікрорівні (з точки зору впливу на учасників взаємодії), так і на макрорівні (з точки зору впливу ситуації на навколишнє суспільство, що формує в учасників моделювання здатність до глобального лідерського мислення).

М. Буланова-Топоркова зазначає, що введення в освітній процес вищого освітнього закладу таких форм навчання як моделювання сприяє розвитку у студентів трьох типів активності:

1) активність відтворення (виражається у спрямованості студента на розуміння сутності процесів, запам'ятовування, відтворення отриманих знань, оволодіння вміннями за запропонованим зразком);

2) активність інтерпретації (виражається у виникненні у студента прагнення до опанування сенсу навчального матеріалу; встановленню зв'язків між знаннями, отриманими при вивченні предметів різної спрямованості; оволодінню засобами вирішення завдань у нестандартних умовах);

3) творча активність (виражається у прагненні до самостійного пошуку незвичайних шляхів розв'язання проблемної ситуації; інтенсифікації творчих інтересів студента) [193, с. 132-133].

У перекладі з латині слово «modulus» («модель») буквально означає «зразок, норма, міра». Маємо констатувати, що на сьогодні це поняття не має єдиного трактування. Аналіз психологічних та педагогічних досліджень дозволив нам виокремити такі трактування поняття «модель»: це певний тип штучно створеної конструкції; це зразок для копіювання та наслідування; це уявлення про реальний об'єкт, що відображає його основні властивості та риси.

З погляду філософської думки під моделлю розуміється уявна або реалізована матеріальна система, яка відтворює об'єкт дослідження таким чином, що її вивчення дає можливість краще пізнати цей об'єкт, формуючи в свідомості студентів «поняття-уявлення, поняття-пізнавання і поняття-відтворення» [193, с. 21].

У педагогічній науці поняття «модельовання» розглядається в різних контекстах. У найбільш широкому розумінні під модельованням розуміється певний загальний аспект процесу пізнання. При цьому береться до уваги, що пізнання будь-якого явища чи процесу можливе лише за умови побудови уявної когнітивної моделі. В такому контексті модельовання є пізнанням нового [194]. На наш погляд, це визначення модельовання потребує уточнення. Більш доцільно визначати модельовання як процес пізнання, в рамках якого реальне явище чи об'єкт дійсності відтворюється в іншому об'єкті чи явищі, що створене штучно.

З погляду педагогічних завдань доречно говорити про те, що модель – це штучно створена педагогом система, яка відтворює елементи, параметри, властивості та компоненти реального об'єкта і за рахунок цього відкриває нові можливості для вивчення цього об'єкта студентами.

Об'єктами модельовання в педагогіці може виступати діяльність, поведінка, процес спілкування або навіть сама особистість. Модель дає педагогові унікальну можливість – створити штучний об'єкт, що може надати

студентам інформацію про об'єкт реальний [195]. Моделювання проблемних ситуацій може змусити студентів технічних спеціальностей поставити себе на місце реального фахівця, оцінити власні можливості у розв'язанні проблемних ситуацій та проявити лідерську позицію.

О. Власенко зазначає, що підміна реального об'єкта штучним можлива лише за умов існування аналогій та відповідності між створеною моделлю та реальністю, «модель виконує свою роль лише тоді, коли ступінь її відповідності об'єкту чітко визначена. Досліджуючи модель, яка є аналогічною досліджуваному об'єкту реальності, ми отримуємо нові знання про цей об'єкт» [196, с. 90]. Нам імпонує це твердження, адже неточне відтворення моделі може призводити до створення у студентів викривленого уявлення про специфіку майбутньої професійної діяльності.

Узагальнення підходів щодо класифікації моделей дозволило нам виокремити такі види моделей з огляду на тип вираження моделі:

- *речові моделі*, або такі, що презентують фізичне втілення певного реального об'єкта;
- *образні моделі*, або такі, що існують у вигляді ідеалізованого уявлення про об'єкт;
- *знакові моделі*, або такі, що виражаються в графічній формі (формули, зображення, графіки).

Педагогічне моделювання професійних ситуацій, на наш погляд, може включати в себе елементи всіх названих видів моделей.

Цікава класифікація була запропонована А. Вербицьким, який описав види саме навчальних моделей [197].

Перший тип моделей був названий дослідником семіотичним, тобто таким, що виражений у письмовому вигляді та включає в себе і опис ситуації, і систему завдань, які студенту треба виконати самостійно. Використання семіотичних навчальних моделей особливо зручне для організації самостійної роботи студентів та формування домашніх завдань. На наш погляд, слабкою стороною цього типу моделювання є відсутність зворотного зв'язку в процесі

виконання завдання. Аналізуючи запропоновану теоретичну модель, студент може хибно сприйняти її, що може викривити або ускладнити формування у нього правильних уявлень про професійну діяльність.

Другий тип моделей – імітаційні. Створення моделей такого типу включає в себе три етапи: 1) ознайомлення студента з теоретичним матеріалом з теми, що вивчається; 2) створення моделі професійної діяльності в уявленні студента; 3) імітація професійної поведінки при вирішенні навчальних завдань.

У цьому типі моделювання бачимо такий же недолік, як і в попередньому. Засвоюючи теоретичну модель, студент може підлаштувати професійно значущі форми поведінки під свої здатності та можливості, ігноруючи складні для засвоєння, але критично важливі елементи теоретичної моделі. Без внесення такого типу моделей у соціальний контекст, в якому студент міг би отримати відгуки від викладача або колег з навчання, її ефективність є сумнівною.

Третій тип навчальних моделей – соціальні. Саме цей тип моделей має найбільші можливості з погляду формування колективних динамічних уявлень про професійну діяльність. Соціальні навчальні моделі, як правило, реалізуються через групові розігрування проблемних ситуацій, що мають певний професійно значущий контекст. Цей тип моделювання дозволяє студентам безпосередньо включитися у процес розв'язання проблемної ситуації, відчувати емоційні переживання, докласти когнітивних зусиль та отримати новий непередбачуваний досвід групової взаємодії. Особлива цінність цього типу моделювання полягає в тому, що абсолютно всі учасники соціального моделювання: і студенти, що беруть участь у розіграванні, і «глядачі», і сам викладач – отримують для себе цінний досвід, насамперед групової взаємодії, під час якої стимулюються прояви лідерської позиції майбутніх інженерів, мотивація до досягнення спільної мети та успіху. Кожен учасник цього моделювання має змогу виконувати різноманітні соціальні ролі, насамперед роль лідера групи.

Підсумовуючи, можемо виокремити умови щодо ефективного моделювання професійно-орієнтованих ситуацій:

- 1) моделювання професійно-орієнтованих ситуацій має виконуватися з використанням методів активного навчання (групових вправ, кейсів, сюжетно-рольових ігор);
- 2) професійно-орієнтована модель має містити елементи проблеми, вирішення якої потребує активізації лідерської позиції особистості;
- 3) моделювання має виконуватися таким чином, щоб студенти почували себе вільними для залучення суб'єктивного досвіду при вирішенні проблемних ситуацій;
- 4) викладач має створити умови для вільного прояву студентами своїх думок, почуттів і переживань, що будуть супроводжувати процес вирішення проблемної ситуації.

Розуміння важливості практичного відпрацювання навичок взаємодії майбутніх інженерів привело нас до використання інтерактивних форм освітньої роботи, що передбачає активну взаємодію студентів під час моделювання. В. Ягоднікова відзначає, що такі форми роботи дозволяють не тільки розвинути розуміння сутності проблеми, а й активізувати її емоційне сприйняття [198, с. 300].

Третьою педагогічною умовою пропонується визначити виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі, яка реалізовувалася через впровадження у навчання студентів виховної програми розвитку лідерської позиції під час вивчення курсу дисциплін: «Психологія», «Основи професійної психології», «Основи педагогіки вищої школи», «Основи управління в енергетиці».

В. Сорочинська підкреслює, що самої лише обізнаності студентів для зміни поведінки та особистісних ставлень студентів недостатньо [199].

Вище було зазначено, що лідерська позиція є особистісним утворенням, яке ґрунтується, в тому числі, на ціннісному ставленні до лідерства та

лідерської позиції зокрема. Саме усвідомлення важливості лідерської позиції для досягнення професійного та особистісного успіху майбутнього інженера є однією з ключових умов її формування. За таких обставин стає очевидним, що тільки засоби виховання можуть забезпечити належний вплив на особистість майбутнього інженера. І. Бех зазначає, що саме виховний процес, який орієнтований на особистість майбутнього фахівця, створює найсприятливіші умови для засвоєння цінностей та ідеалів [200]. Саме тому надзвичайно важливо було залучати студентів до розвитку лідерської позиції не тільки в аудиторній роботі, що традиційно пов'язана з доволі формальними методами та формами взаємодії між викладачем і студентом, а й в позааудиторній роботі, що передбачає більш неформальне спілкування між об'єктом та суб'єктом педагогічного впливу та дозволяє більш ефективно впроваджувати виховні методи.

С. Поляков зазначає, що в той час як учіння є процесом розвитку інформаційно-операційної сфери людини, виховання є цілеспрямованим розвитком мотиваційно-ціннісної сфери особистості [201, с. 10]. Саме мотиваційно-ціннісний компонент є найбільш значущим для спонукання майбутнього інженера до розвитку лідерської позиції. Доки майбутній фахівець інженерного профілю не усвідомить, для чого йому рухатися у напрямі розвитку лідерської позиції, яку цінність для нього має лідерська позиція, його розвиток в цьому напрямку буде малоефективним. Мотиваційно-ціннісний компонент виступає у ролі інтеграційного елементу, що змушує всі інші компоненти лідерської позиції майбутнього інженера працювати на досягнення успіху. Переводячи розвиток лідерської позиції у позааудиторну роботу, ми тим самим перетворюємо лідерську позицію на обов'язковий елемент особистого життя студента, а не просто на частину освітньої програми.

К. Ушинський підкреслював, що на відміну від навчання виховання орієнтоване на ідеї, моральні та розумові прагнення людини [202, с. 300-301]. Саме з метою створення прагнення майбутнього інженера до формування

лідерської позиції було вирішено впровадити в аудиторній роботі виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції.

Г. Васянович, аналізуючи процес розвитку майбутніх фахівців у вищій школі, зазначає, що виховання сприяє становленню не тільки духовності особистості, а й відповідальності та самостійності [203, с. 16], які, на нашу думку, є надзвичайно важливими для забезпечення послідовності та стабільності процесу формування лідерської позиції.

На важливість виховання для розвитку лідерства вказують і зарубіжні вчені. Р. Чандвані, Н. Агравал та Б. Кедія емпірично довели, що здатність до відкритого лідерського мислення можна сформувати тільки заходами виховання, застосовуючи методи прикладу та заохочення студентів до лідерства [204].

При впровадженні третьої педагогічної умови ми також керувалися ідеєю орієнтованості на особистість студента в процесі виховання в позааудиторній та аудиторній роботі. Успішність виховання, що виражається у суттєвих ціннісних та особистісних змінах суб'єкта виховання, багато в чому залежить від готовності вихователя визнати неповторність та унікальність особистості, на яку спрямовано виховуючий вплив. На важливість студентоцентрованого підходу в процесі виховання вказує А. Коломієць: «У діяльності сучасного викладача педагогічного ВНЗ має переважати студентоцентрована особистісно-розвивальна стратегія навчання та виховання, що передбачає використання технологій і методів навчання, котрі спонукають до співпраці. Головною характеристикою такої стратегії є вміння визнати студента як самодостатню особистість, яка прагне досягти кращого рівня життя шляхом успішної діяльності, заслуговує на повагу й очікує на допомогу та підтримку в процесі здобуття вищої освіти» [205, с. 47]. Відчуття поваги та віри в особистість майбутнього інженера з боку вихователя сприятиме становленню більш ціннісного ставлення майбутнього інженера як до себе, так і до предмета навчання.

М. Прадівляний відзначає, що при організації особистісно-орієнтованого підходу важливо звертати увагу на зміну відносин між викладачем та студентом. Такі відносини мають бути трансформовані з експертно-оціночних в партнерські [206]. На нашу думку, така трансформація є найбільш природною саме в позааудиторній діяльності.

При впровадженні виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі найбільш важливими є такі напрями:

- 1) усвідомлення майбутнім інженером значення лідерської позиції для гармонійної соціальної взаємодії у процесі реалізації професійних завдань;
- 2) розвиток ціннісного ставлення до групових інтересів у професійній сфері;
- 3) розуміння майбутнім інженером можливостей, що відкриває лідерська позиція в розвитку його кар'єри та професійної успішності;
- 4) виникнення у майбутнього інженера спрямованості на досягнення успіху, позитивного ставлення та вмотивованості до формування лідерської позиції;
- 5) усвідомлення морального змісту та моральних колізій у діяльності інженера зі сформованою лідерською позицією.

У ході реалізації третьої педагогічної умови ми поєднували індивідуальні та групові форми виховання в роботі з майбутніми інженерами. Індивідуальні форми роботи сприяли усвідомленню власних цінностей, розумінню важливості лідерської позиції для особистого та професійного життя. Групові форми роботи давали можливість майбутнім інженерам усвідомити унікальний вплив прояву лідерської позиції на соціальне життя та їх місце в ньому.

Широке використання методів виховання при реалізації третьої педагогічної вимоги дозволяє суттєво вплинути на мотиваційно-ціннісну сферу майбутніх інженерів, адже вони дозволяють перевести знання та вміння з зовнішнього (діяльнісного) у внутрішній (мисленнєвий, ціннісний) світ особистості, що, на нашу думку, сприятиме зародженню лідерської позиції особистості.

Таким чином, обґрунтовані та розроблені педагогічні умови зумовлюють зміст, форми і методи виховання та повинні застосовуватися з першого курсу протягом всього освітнього процесу у ВЗТО.

Висновки до розділу 1

1. Проаналізовано сучасні наукові підходи до визначення поняття «лідер», «лідерство» та «позиція особистості» у психолого-педагогічній літературі. Визначено, що поняття лідерство не має єдиного тлумачення і в найбільш загальному вигляді означає здатність вести за собою інших. Феномен лідерства досліджується в західній науці вже близько ста років. Науковці розглядали лідерство як прояв особистісних якостей, як розвинені здібності, як результат ситуативних обставин, як феномен атрибуції тощо. На сьогоднішній день і в західній, і у вітчизняній науці переважає інтегративний підхід до визначення лідерства, що розглядає цей феномен у всій повноті соціально-психологічних факторів.

2. Визначено поняття «лідерської позиції» майбутнього інженера як особистісне утворення, що включає в себе усвідомлення майбутнім інженером готовності до виконання ролі лідера та здатності до організаційного впливу на виробничий колектив, вона ґрунтується на лідерському потенціалі особистості та формується у процесі засвоєння лідерської ролі в різних життєвих ситуаціях, включаючи умови професійної інженерної сфери.

3. Доведено, що лідерська позиція майбутніх інженерів є цілісною сукупністю, яка містить такі компоненти: мотиваційно-ціннісний (спрямованість на успіх та саморозвиток, ціннісне ставлення до прояву лідерської позиції в професійній діяльності), когнітивний (знання майбутнього інженера про феномен лідерства, шляхи прояву лідерства, стилі лідерства, теорії лідерства, обмеження лідерства), діяльнісний (здатність майбутнього інженера до застосування своїх знань та вмінь на практиці, готовність до трансформації практичного досвіду з різних сфер життя для досягнення цілей у

професійній діяльності), особистісний (високий рівень розвитку таких якостей як амбіційність, працелюбність, діловитість, ініціативність, відповідальність, наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, нестандартне мислення, творчі риси, самостійність, морально-етичні якості).

4. Встановлено, що соціальна компетентність сприяє розвитку та становленню лідерської позиції особистості, а лідерська позиція своєю чергою стимулює розвиток професійної компетентності через високу мотивацію та спрямованість на самовдосконалення.

5. Обґрунтовано та розроблено педагогічні умови формування лідерської позиції майбутніх інженерів у виховному процесі у закладі вищої технічної освіти: залучення студентів у практичну самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції; моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від студентів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії; виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі.

Основні наукові результати розділу відображено в таких наукових працях:

[1; 2; 3; 7; 8; 52; 53; 153; 160; 163; 164].

РОЗДІЛ 2

РЕАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

2.1. Методичні рекомендації щодо реалізації педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів

Методичні рекомендації розкривають сутність реалізації в освітньому процесі закладів вищої технічної освіти трьох педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів, а саме:

- залучення студентів у практичну самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції;
- моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від студентів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії;
- виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі.

Структурно-методичні рекомендації описані за трьома напрямками. Перший напрямок присвячено розкриттю особливостей організації самостійної позааудиторної роботи студентів. Даються рекомендації щодо активізації організаційних, комунікативних, когнітивних та рефлексивних умінь. За другим напрямком подано план впровадження методу моделювання професійно-орієнтованих завдань. Наведено приклади ділових ситуацій для здійснення моделювання в освітньому процесі. За третім напрямком розкривається сутність організації процесу виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до формування лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі. Обґрунтовується вибір методів формування. Наводиться план реалізації виховної роботи.

Варто зауважити, що перераховані вище педагогічні умови можуть використовуватися для формування лідерської позиції майбутнього інженера тільки комплексно та послідовно. Це в першу чергу пов'язано з тим, що кожна з умов спрямована на формування певного компоненту лідерської позиції майбутнього інженера.

Так, перша педагогічна умова спрямована на формування діяльнісного та особистісного компоненту лідерської позиції. Під час включення у робочий процес, що передбачає виконання лідерських функцій у позааудиторній діяльності, майбутній інженер на практиці відпрацьовує навички ефективної лідерської діяльності, оволодіває навичками взаємодії з підлеглими, засвоює прийоми організації діяльності колективу, вчиться контролювати та оцінювати діяльність інших. Все це призводить не тільки до формування практичних лідерських навичок, а й до глибинних особистісних змін, до переосмислення майбутнім інженером власної лідерської позиції, зміни самооцінки.

Перша педагогічна умова має реалізовуватися на першому етапі роботи зі студентами. Саме в процесі самостійної лідерської діяльності студенти зможуть на практиці усвідомити не тільки свої сильні, а й слабкі сторони як потенційних лідерів. Розуміння власних зон розвитку стане мотивуючим фактором для розвитку та саморозвитку при реалізації наступних педагогічних умов.

Друга педагогічна умова спрямована на розвиток когнітивного компоненту лідерської позиції. У процесі моделювання лідерських, управлінських, конфліктних ситуацій, а також ситуацій морального вибору відбувається поглиблення знань майбутніх інженерів про шляхи ефективної взаємодії з послідовниками, про можливості зайняття лідерської позиції, формується здатність до всебічного аналізу різноманітних виробничих ситуацій з позиції лідера.

Беручи участь у заходах з реалізації другої педагогічної умови, майбутній інженер переосмислює своє уявлення про себе як про лідера та починає процес свідомого та цілеспрямованого вибудовування власної лідерської позиції. Таким чином, перед реалізацією третьої педагогічної умови майбутній інженер вже

підготований до розвитку ціннісного ставлення до лідерської позиції і на особистісному, і на діяльнісному, і на когнітивному рівні.

Третя педагогічна умова спрямована на розвиток мотиваційно-ціннісного компоненту лідерської позиції майбутнього інженера в поза аудиторній та аудиторній роботі. Система виховних заходів, що пропонується при реалізації третьої педагогічної умови, дає можливість майбутньому інженеру усвідомити унікальну цінність своєї лідерської позиції для досягнення життєвого та професійного успіху, а також сприяє виникненню мотивації до розвитку лідерської позиції.

Вважаємо за необхідне впроваджувати цю умову останньою. На перший погляд формування мотиваційно-ціннісного ставлення видається відправною крапкою у розвитку лідерської позиції. І може здаватися, що цю умову треба було б реалізовувати від початку, щоб розвинути мотивацію до подальшого розвитку лідерської позиції. Ми ж вважаємо інакше з двох причин. На нашу думку, розвиток ціннісного ставлення до лідерської позиції виключно в теоретичній площині неможливий. Більшість майбутніх інженерів до участі у програмі реалізації педагогічних умов формування лідерської позиції були переконані, що достатньо бути висококласним професіоналом, а лідерська позиція потрібна тільки управлінцям. Без попереднього досвіду лідерської діяльності вони сприймали б спроби розвитку ціннісного ставлення до лідерської позиції формально. Іншою причиною реалізації третьої педагогічної умови в останню чергу є необхідність забезпечення саморозвитку та самовдосконалення лідерської позиції майбутніх інженерів після закінчення освіти у ВЗТО. Реалізація третьої педагогічної умови має на меті не тільки формування мотиваційно-ціннісного компоненту лідерської позиції тут і тепер, а й забезпечення сталого інтересу майбутніх інженерів до підтримання та розвитку лідерської позиції у майбутньому.

Для високоефективної реалізації педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів нами були сформовані базові методичні рекомендації, що можуть використовуватися педагогами та методистами

закладів вищої технічної освіти для планування власних заходів з розвитку лідерства майбутніх фахівців технічного профілю.

Перша педагогічна умова формування лідерської позиції майбутнього інженера передбачає його залучення у практичну самостійну діяльність. Самостійні форми роботи сприяють формуванню більш свідомого підходу особистості до оволодіння новими знаннями, навичками та вміннями. В контексті нашого дослідження необхідно зауважити те, що найважливішим показником самостійної роботи майбутнього інженера є свідома зміна самого себе, при цьому здійснюється набуття лідерських якостей, насамперед когнітивних та морально-вольових. Варто зазначити, що важливу роль у цій системі відіграє й викладач, на якого покладено функції мотивування студента, консультування у ході виконання практичних завдань та фінальної оцінки результату. Саме оцінка викладача дає студенту змогу усвідомити рівень отриманих знань та вмінь, а також здійснити їх корекцію при необхідності [207].

При вивченні дисциплін, що забезпечують психолого-педагогічну підготовку майбутніх інженерів, до 60% всього матеріалу відводиться на самостійне опрацювання студентами. В цій системі викладачі виконують відносно нову для себе функцію – функцію коучерів, наставників-тьютерів, що допомагають студентам засвоїти новий досвід, нові навички та корегують підготовку майбутніх інженерів-лідерів, забезпечуючи індивідуальний підхід в освітньому процесі.

Коуч – це консультант та тренер, що допомагає людині досягати життєвих цілей у різних сферах діяльності – від особистого життя до професійного розвитку [208, с. 12]. Одним з підвидів коучингу є так званий академічний коучинг, що використовується викладачем з метою систематизації процесу освіти, підвищення рівня усвідомлення відповідальності студентів за власний розвиток, покращення результатів навчання загалом. Коучинговий підхід може застосовуватися на будь-якому етапі освітнього процесу у закладах вищої освіти: при виборі додаткових курсів, підготовці до складних іспитів,

організації виховного процесу, в тому числі для формування лідерської позиції майбутніх інженерів. Найбільший ефект, на нашу думку, досягається при використанні коучингових технологій у процесі самостійної роботи.

Один із засновників коучингу як наряду роботи зі студентами, Дж. Уїтмор, зазначає, що досягнення мети людиною стає можливим за умов: 1) підвищення рівня свідомості; 2) розвитку почуття відповідальності за можливий успіх; 3) застосування раціонального підходу до вирішення окремих завдань на шляху до досягнення основної мети [208, с. 57-62].

Головними навичками коуча є: вміння слухати, вміння ставити запитання, що будуть сприяти усвідомленню людиною найбільш вдалого та органічного шляху досягнення мети, вміння співпереживати, вміння давати ефективний та позитивний зворотний зв'язок. При застосуванні коучингу викладач має відмовитися від надання чітких завдань та критеріїв оцінювання, він має задавати напрям для розвитку студента, мотивувати його на самостійну роботу та допомагати йому усвідомити свої сильні та слабкі сторони на шляху до мети, сприяючи прояву та набуванню лідерської позиції.

Застосування коучингового підходу в організації взаємодії між викладачем та студентом є результатом використання в ході формування лідерської позиції майбутнього інженера демократичних форм виховної роботи. В. Ягоднікова відзначає, що «демократичні форми взаємодії учасників виховного процесу передбачають рівноправну участь суб'єктів виховання на всіх етапах формування інноваційної спрямованості виховного процесу» [198, с. 300]. Саме коучинговий підхід забезпечує появу атмосфери рівності, вільного обміну думками, спрямованості на саморозвиток.

Тож в організації та реалізації самостійної роботи і студент, і викладач мають свої ролі та завдання, виконання яких, на нашу думку, суттєво покращить результат роботи. Процес організації самостійної роботи має включати в себе такі стадії: 1) постановка завдання, 2) мотивування, 3) планування, 4) виконання, 5) формування звіту, 6) оцінка (табл.2.1).

Таблиця 2.1

Завдання викладача та студента в процесі організації самостійної роботи

Завдання викладача	Завдання студента
Стадія постановки завдання	
Визначення проблемної ситуації, що потребує розв'язання	Усвідомлення важливості вирішення проблеми на особистісному чи соціальному рівні
Стадія мотивування	
Мотивування студента на виконання роботи	Усвідомлення зв'язку між виконанням завдання та саморозвитком
Стадія планування	
Виокремлення у загальному вигляді ключових завдань	Складення детального плану досягнення цілі з урахуванням власних психологічних рис і навичок
Стадія виконання завдання	
Консультування за потребою студента	Виконання завдань Відстеження відповідності реалізованих та запланованих заходів Корекція плану за необхідністю Самотивація Пошук шляхів найбільш оптимального виконання завдання
Стадія формування звіту за результатами роботи	
Консультування за потребою студента	Рефлексія Усвідомлення сутності виконаної роботи Формулювання змісту основних досягнень Формулювання висновків Осмислення напрямків подальшої роботи над собою
Стадія оцінки	
Зворотний зв'язок за результатами роботи	Презентація результатів Переосмислення сутності виконаної роботи

Ще раз підкреслимо, що, на нашу думку, самостійна робота має реалізовуватися в позааудиторній діяльності та відкривати перед студентами простір для творчості та саморозвитку, і саме через це вона не має занадто жорстко контролюватися та оцінюватися, що сприятиме формуванню їх лідерської позиції.

На стадії *постановки завдання* викладач має візуалізувати перед студентами певну проблему, що має відношення до соціального та

особистісного розвитку студентів, з метою формування у них інтересу до її вирішення, стимулюючи розвиток навичок самостійної роботи, що забезпечать формування лідерської позиції. Успішність цього етапу, більшою мірою, покладається саме на викладача та його здатності до яскравої постановки мети перед студентами. Безумовно, авторитет викладача та необхідність отримати в кінці семестру оцінку змусить студентів, врешті-решт, виконувати і нецікаве завдання. Але таке виконання, без включення внутрішньої мотивації, без справжньої зацікавленості не буде сприяти повному розкриттю студента в процесі виконання самостійного завдання, що не сприятиме розвитку лідерської позиції майбутнього інженера. Тож викладач має використовувати «живі» приклади, презентаційні матеріали, відео і т.п. для того, щоб стимулювати у студентів внутрішню потребу виконання завдання.

Стадія *мотивування* включає в себе засоби індивідуального впливу з боку викладача для заохочення студентів до виконання роботи. Ця стадія може реалізовуватися через індивідуальні консультації зі студентами, метою яких є допомога в усвідомленні зв'язку між метою самостійної роботи та цілями особистісного саморозвитку студентів, що сприяє розвитку відповідальності як основи лідерської позиції. Також на цій стадії може використовуватися метод діагностики наявних психологічних якостей, що будуть необхідними для майбутньої самостійної діяльності. Застосування методу діагностики на цьому етапі сприятиме усвідомленню майбутнім інженером рівня власної неготовності та мотивуватиме його до подальшого саморозвитку.

На стадії *планування* викладач має почати відходити на роль другого плану. Безумовно, в процесі виконання будь-якого складного завдання студент потребує настанов та допомоги з боку викладача. Але така допомога не має бути занадто конкретною, нав'язливою або такою, що сильно обмежує студента у виборі засобів та шляхів виконання завдання. На цьому етапі викладачу доцільно задавати стандарти для майбутнього оцінювання роботи, описувати можливі етапи її виконання. Все це має робитися для того, щоб студент не розгубився і не почував себе загубленим. Викладач вказує напрям роботи, а вже

сам студент має продумувати план роботи, проявляючи ініціативу в цьому напрямі з урахуванням власних знань та вмінь, проявляючи свою лідерську позицію. На цьому етапі викладачу доцільно використовувати коучингові техніки постановки цілі та формування плану її досягнення. Студентові ж доцільно використовувати методи самоорганізації та прогнозування. Тільки сам студент під час свідомого процесу самоорганізації може випрацювати план діяльності, що буде найбільш органічним для нього, та спрогнозувати перешкоди, з якими він може зіштовхнутися.

На стадії *виконання завдання* студент залишається один на один з вирішенням завдання самостійної роботи. Він сам шукає засоби мотивування себе на виконання роботи, контролює дотримання плану, відстежує його виконання та корегує його при необхідності. Саме на цьому етапі відбувається найбільш інтенсивний розвиток самостійності студента та ріст здатності до прояву лідерської позиції: він бере на себе відповідальність для вирішення конкретної проблеми і йде до її вирішення без нав'язливого контролю з боку викладача. Натомість варто зазначити, що викладач не зникає зовсім, він має бути доступним для консультацій на випадок, якщо студент втратить впевненість в обраному шляху або буде сумніватися щодо якості виконаної роботи.

Одним з найбільш важливих етапів роботи є *складання звіту або презентації за результатами роботи*. На цьому етапі студент має можливість переоцінити свою роботу, переосмислити ті чи інші кроки на шляху досягнення мети та продумати, що можна було б зробити інакше. Саме в процесі формування звіту студент сам має можливість дати першу оцінку своїй роботі.

На останньому етапі роботи студент *презентує результати* своєї роботи та має можливість отримати оцінку роботи від викладача. Підкреслимо, що, на наш погляд, викладач має не «суворо оцінювати» роботу студента, а забезпечити зворотний зв'язок за результатами роботи, об'єктивно підкреслюючи сильні сторони роботи та ті моменти, що, на думку викладача, потребують додаткової роботи і можуть стати зонами подальшого розвитку

студента. Студент, своєю чергою, має бути готовим до сприйняття коментарів викладача з метою складання подальшої програми саморозвитку та подолання недоліків у роботі, визначаючи та усвідомлюючи свої хиби, що також є запорукою становлення лідерської позиції.

Для реалізації другої педагогічної умови доцільно використовувати методи активного навчання. Активне навчання є таким типом організації освітнього процесу, при якому найбільша увага приділяється активізації пізнавальної діяльності та інтересу студентів до предмета навчання, що досягається за рахунок використання виховних, дидактичних і організаційних засобів.

А. Книш та Г. Попова зазначають, що активне навчання в ході групової роботи становить собою унікальний процес, який кожен майбутній спеціаліст має відчувати на собі [209]. Групова робота є не механічним виконанням вправ та завдань викладача, а, передусім, динамічним процесом, спрямованим на трансформацію відносин між членами групи, який хоч і підкорюється певним закономірностям, все ж має свої особливості для кожної окремої групи. Саме тому ми вважаємо, що власний досвід участі у соціальному моделюванні професійно-орієнтованих ситуацій має надзвичайне значення для формування лідерської позиції майбутніх інженерів.

М. Козяр підкреслює, що правильно організований аналіз реальної професійної ситуації цінний не тільки сам по собі, а й створює підґрунтя для організації дискусії, що стимулюватиме розвиток дослідницьких, аналітичних, комунікативних, стратегічних та управлінських навичок майбутніх фахівців [210].

На наш погляд, у рамках моделювання професійно-орієнтованих ситуацій найбільш доцільно використовувати такі методи активного навчання: метод групових проектів, метод рольового моделювання конкретних ситуацій, метод ділових ігор.

У рамках застосування методу групових проектів виховна та дидактична мета досягається через детальну розробку студентами конкретної проблеми, що

завершується отриманням реального результату, презентованого тим чи іншим чином. М. Дяченко-Богун зазначає, що метод групових проектів спонукає студентів до взаємодії з іншими, обміну думками, прийняття на себе відповідальності за спільні рішення. М. Дяченко-Богун зазначає, що «метод проектів заснований на ідеї взаємодії та співробітництва студентів під час навчального процесу, він створює умови для розвитку у них різних необхідних якостей і як автономної, і як соціально активної особистості, здатної взаємодіяти в навчальній групі і брати на себе відповідальність як особисту, так і за навчальну групу. Це створює умови для соціалізації особистості, розвиває її професійну та ділову активність» [211, с. 76]. Все це створює особливі умови для розвитку у студентів ділової активності та формування лідерської позиції.

Метод рольового розігрування конкретних ситуацій створює умови для обговорення професійно значущих ситуацій та проблем з різних рольових позицій. Такий незвичний спосіб роботи має сильний мотиваційний ефект на студентів та сприяє підвищенню у них інтересу до навчання. Застосування цього методу дозволяє вирішити одразу декілька завдань, пов'язаних з формуванням лідерської позиції майбутніх інженерів: 1) створити умови для застосування отриманих раніше теоретичних знань; 2) через вербалізацію власної позиції розвинути рівень розуміння своїх цінностей та підвищити впевненість у собі; 3) розвинути навички відстоювання власної думки та коректної взаємодії; 4) сформувані вміння до прийняття рішень у професійному середовищі; 5) відпрацювати навички прояву лідерської позиції.

Розв'язання проблемних ситуацій під час моделювання тісно пов'язано з технологіями проблемного навчання. О. Коберник відзначає, що «викладач, створюючи проблемну ситуацію, спрямовує студентів на її розв'язання, організує пошук рішення. Таким чином, студент стає в позицію активного навчання, і, як результат, у нього утворюються нові знання, він опановує новими способами діяльності» [212, с. 78]. Саме навчально-пізнавальна активність, що пробуджується під час вирішення проблемних ситуацій, стає

рушійною силою формування спрямованості на розвиток лідерської позиції майбутнього інженера.

Метод ділових ігор дозволяє імітувати у навчальному середовищі реальні професійні ситуації. Цінність цього методу полягає в деякій емоційній амбівалентності, що підвищує рівень креативності студентів. З одного боку, студенти штучно вводяться в умови непростой проблемної ситуації, з якої їм необхідно вийти, та відчують певне напруження, намагаючись знайти вирішення. З іншого боку, вони розуміють нереальність ситуації, що дозволяє їм більш творчо і вільно підходити до вирішення проблеми, ніж це відбувалося у реальному житті. При цьому знайдені в процесі ділових бесід рішення та сценарії залишаються в пам'яті і можуть ефективно використовуватися у майбутній професійній діяльності.

Крім того, використання моделювання в процесі формування лідерської позиції сприяє розвитку у студентів організаційних вмінь та здібностей. Штучні виробничі ситуації спонукають студентів замислюватися над проблемами, що виникають на виробництві через недоліки організаційного процесу, та фантазувати про те, як можна поліпшити організацію роботи.

Особливе значення у процесі застосування моделювання має суб'єктивний досвід студентів. Використовуючи свій досвід у процесі роботи над проектним або соціальним моделюванням, студенти розкриваються в особистісному плані, стають більш сприйнятливими до професійних та особистісних змін. Як влучно зазначає І. Прокопенко, «суб'єктивний досвід, який виявляється у самосвідомості, цільових орієнтирах, установках, прагненнях, цінностях, потребах, особистих планах – усе це надбання особистісне, вистраждане, вироблене ціною власних зусиль, вибіркоким ставленням студента до впливів з оточуючого середовища, в тому числі професійно-педагогічного з боку викладачів» [213, с. 56].

У цьому світлі особлива відповідальність покладається на викладача, на його готовність створювати підтримуючу та позитивну соціально-психологічну атмосферу, в якій студенти не боялися б дати «неправильну» відповідь. При

використанні активних методів навчання у процесі моделювання викладач має займати радше позицію партнера або коуча, що лише задає загальний напрям для розгортання ситуації, а вже самі студенти вільні вирішувати ситуацію таким чином, яким вважають за потрібне.

Для реалізації третьої педагогічної умови з метою забезпечення виконання окреслених вище напрямів необхідне застосування методів виховання, які підходять для запровадження в позааудиторній та аудиторній роботі. Найбільш доцільними для цього С. Максимюк вважає способи та шляхи взаємопов'язаної активності об'єктів та суб'єктів виховного процесу для формування в останніх певних переконань, поглядів, звичок та навичок [214, с. 221-223].

Ю. Бабанський запропонував поділ методів виховання залежно від функцій, які вони виконують у процесі цілеспрямованого розвитку особистості суб'єкта виховання. Він виокремив: методи формування свідомості (лекція, диспут, бесіда, метод прикладу); методи формування суспільної поведінки (педагогічна вимога, вправління, громадська думка, доручення, привчання), методи стимулювання діяльності (заохочення, схвалення, покарання) та методи контролю ефективності процесу виховання (бесіда, опитування, анкетування) [215, с. 76].

О. Кучерявий відзначає, що класифікація Ю.Бабанського хоч і є досить повною, все ж розглядає методи виховання з позицій їх використання педагогом, не враховуючи значення самоактивності студентів у процесі виховання. Він додав до методів виховання: стимулювання, методи самоорганізації виховання, методи залучення суб'єктів виховання до творчої роботи [216].

В. Ягоднікова, працюючи над темою впровадження інноваційних методів виховання в процес шкільного навчання, запропонувала такі методи: діагностування, прогнозування, оцінки опору, організації інноваційного процесу, стимулювання та корегування інноваційної діяльності, координації та регуляції, контролю та аналізу [198, с. 309-310].

На нашу думку, в процесі виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі важливо використовувати методи виховання всіх згаданих типів (рис. 2.1).

Лекція як метод виховання створює найбільш сприятливі умови для викладення певного погляду або розкриття проблеми для великої кількості студентів одночасно. Для кращого усвідомлення студентами значення лідерської позиції в груповій взаємодії та розвитку ціннісного ставлення до групових інтересів найбільш доцільно використовувати лекції, присвячені проблемам відносин між лідерами та послідовниками, зосереджені на дослідженні групової динаміки в різних незвичних ситуаціях. М. Фіцула зазначає, що теоретичний матеріал має підсилюватися конкретними прикладами з практики та посилатися на конкретні випадки з життя колективу, для якого виголошується лекція [217].



Рисунок 2.1 Використання методів виховання для виконання завдань реалізації третьої педагогічної умови

Саме тому вважаємо, що виховні лекції мають бути присвячені вивченню групових феноменів, апелювати до конкретних проблем колективу, в якому вона викладається, та спиратися на цікаві й корисні кейси з історії існування відомих світових компаній.

Отже, в лекційному процесі будуть створюватися паралелі між проблемами стосунків у колективах відомих компаній та особливостями відносин у групах майбутніх інженерів. Все це започаткує процес ідентифікації студентів з відомими лідерами і викличе в них бажання «приміряти» лідерську позицію для вирішення своїх проблем.

Лекція є дієвим методом для донесення інформації для студентів, але вона створює недостатньо можливостей для зворотного зв'язку. Ще одним недоліком лекції є неможливість пояснити свою думку однаково зрозуміло для всіх студентів, адже всі студенти характеризуються наявністю дуже різного набору знань та світоглядних позицій, що суттєво утруднює донесення до свідомості студентів інформації без спотворень у лекційному форматі. Тому, вважаємо, що для більш цілеспрямованого донесення ідей, думок та цінностей до студентів доцільно використовувати виховну бесіду. Лекція реалізується в рамках аудиторної роботи й створює підґрунтя для подальшої позааудиторної діяльності студентів та викладачів.

Для того, щоб переконатися, що всі студенти засвоїли знання правильно та усвідомили концепції та ідеї, які до них було донесено, доцільно використовувати метод *опитування* в усній або письмовій формі. Письмова форма опитування дозволяє швидко дізнатися про уявлення, що сформувалися у всіх опитуваних студентів одночасно. Метод усного опитування дозволяє студентам почути і чужі думки, глибше усвідомити, які ідеї є помилковими.

Бесіда є особливим методом виховання, який дозволяє не лише донести до студентів думку вихователя, а й почути їхні думки у відповідь, що створює необхідні умови для корекції змісту повідомлення, якщо воно було сприйнято студентом з логічними викривленнями. Під час бесіди педагог спирається на знання та думки студента і через них доводить до свідомості студентів нові ідеї,

ідеали та цінності. В. Ягупов підкреслює, що бесіда використовується саме для того, щоб більш докладно пояснити суб'єктам виховання ідеї, які вони не в змозі зрозуміти самотійно [218, с. 186-187]. Так само, як і лекція, бесіда може відбуватися між педагогом та групою. При цьому, вважаємо, що для впровадження третьої педагогічної умови найбільш ефективними є проведення бесід з відносно невеликими групами (до 15 осіб), що дозволить встановити діалог з найбільшою кількістю студентів. Бесіди доцільно організовувати в позааудиторній діяльності, адже відсутність чітких рамок аудиторного заняття дозволить студентам більш вільно висловлювати свої думки та почуття з приводу предмету обговорення.

Для розвитку ціннісного ставлення до групових інтересів та усвідомлення морального змісту та моральних колізій діяльності інженера вважаємо за необхідне використання методу диспуту. Диспут передбачає невимушений, вільний обмін поглядами, ідеями та думками або колективне обговорення проблеми чи питання. Диспут створює умови для обдумування студентами незвичних питань, що часто не мають однозначної відповіді. Крім того, створюються умови до розвитку навичок аргументованого захисту своєї позиції, аналітичного мислення, свідомого ставлення до себе та суспільства. В. Омеляненко, А. Кузминський підкреслюють, що диспут є надзвичайно важливим засобом для освоєння складних моральних категорій та розвитку самосвідомості [219, с. 337-340]. Для того, щоб студенти почували себе більш розкуто, доцільно використовувати цей метод у позааудиторній роботі, наприклад, у рамках діяльності студентського дискусійного клубу.

З метою кращого усвідомлення значення лідерської позиції для власного та групового розвитку та досягнення успіху вважаємо необхідним використовувати *метод прикладу*. Цей метод виховання дає можливість конкретизувати теоретичне знання, уточнити сутність ідей, довести істинність певного твердження. Конкретні приклади з життя відомих лідерів дозволять студентам глибше зрозуміти сутність та можливості лідерської позиції в суспільній та професійній діяльності.

Для підсилення свідомого ставлення до формування лідерської позиції доцільно використовувати *метод педагогічної вимоги*. Він спонукає майбутнього інженера до позитивної, послідовної, відповідальної діяльності та спрямований на гальмування негативного або байдужого ставлення до навчання. Педагогічна вимога може формулюватися під час аудиторних занять, а реалізовуватися студентом у позааудиторній роботі.

Особливе значення для закріплення форм поведінки, що відповідають лідерській позиції майбутнього інженера, має метод *вправляння*. Він створює умови для закріплення позитивних форм діяльності та зміцнює ті звички та навички, що дозволяють студенту проявляти лідерську позицію в колективі.

Метод доручення дозволяє зробити вправляння більш систематичним та більш цілеспрямованим. Для реалізації цього методу педагог або студентський колектив доручають студенту певне завдання, яке має метою виконання визначеного набору дій та вчинків. Таке доручення має стимулювати у студента відповідальність та сприяти розвитку навичок, що розкривають сутність лідерської позиції. В ході виконання доручення доцільно спрямувати студентів на роботу з різними типами матеріалів, в тому числі й з відеоматеріалами. М. Козяр відзначає, що використання відеометоду сприяє кращому усвідомленню та систематизації інформації студентами [210].

Метод стимулювання та корегування інноваційної діяльності втілюється через проведення різноманітних конкурсів, змагань, диспутів, перемога в яких може принести майбутнім інженерам важливе для них заохочення.

Для позитивного закріплення набутих знань та умінь вважаємо за потрібне використовувати методи *схвалення* та *заохочення*. О. Запорожець у своїх дослідженнях довів, що заохочення у вигляді схвалення від педагога або близьких позитивно впливає на процес навчання [220]. При цьому похвала одночасно і підсилює позитивне ставлення до навчальної діяльності, і формує внутрішню мотивацію до вивчення предмета. Заохочення також може проявлятися у формі позитивної оцінки. Схвалення ж дозволяє вчасно

визначити правильність виховного шляху майбутнього інженера та дати позитивну оцінку знанням, вмінням, ставленню студента до саморозвитку.

2.2 Залучення майбутніх інженерів у практичну самостійну діяльність для прояву їх лідерської позиції

Першою педагогічною умовою формування лідерської позиції майбутніх інженерів у рамках нашого дослідження стало залучення студентів у практичну самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції. Як до самостійної діяльності, що здійснювалася в рамках позааудиторної роботи, нами було вирішено залучити майбутніх інженерів до заходів, що проводились у рамках зимового оздоровчого дитячого табору на базі санаторію «Ялинка», який розташований у селищі Дачному Зміївського району Харківської області. Автором розроблено і впроваджено програму формування лідерської позиції у студентів закладів вищої технічної освіти у позааудиторній діяльності. Студенти працювали вихователями у цьому таборі в періоди з 28 грудня 2014-го по 17 січня 2015-го, з 27 грудня 2015-го по 16 січня 2016-го, з 25 грудня 2016-го по 14 січня 2017-го року.

Це було зроблено з урахуванням того, що розвиток лідерської позиції найбільш інтенсивно формується в умовах дитячого табору під час самостійної роботи студентів. Для експерименту були відібрані студенти експериментальної групи. Вони працювали з групами дітей від 20 і більше осіб, цілодобово працюючи з конкретними проблемними ситуаціями, що виникали у дітей. Вік більшості майбутніх інженерів коливався від 18 до 21 року. В цьому світлі нам необхідно було підібрати для них групу послідовників, в очах яких вони були б авторитетними та змогли б затвердити свою лідерську позицію. Безумовно, найбільш ефективним шляхом розвитку лідерської позиції було б залучення студентів в умови реальної професійної діяльності, де вони б мали продемонструвати лідерську позицію. Але в умовах реальної організації, де їх

би оточували старші та більш досвідчені працівники, вони навряд чи змогли б отримати позитивний досвід прояву лідерської позиції. Дитячий же табір пропонує майбутнім інженерам досвід зі справжнім колективом, що потребує лідера і створює можливості для розвитку лідерської позиції.

Вважаємо, що лідерський потенціал, який закладений у людині, не може не проявитися та надалі не розвиватися. У дитячому таборі існують всі необхідні і достатні умови для формування та розвитку лідерського потенціалу у студентів-вихователів. Вихователі мають організовувати всі види щоденної педагогічної діяльності, яка проводиться в таборі з дітьми; забезпечувати планові заходи згідно з розкладом дня; вирішувати різноманітні конфлікти, що трапляються в дитячому колективі; розробляти та організаційно забезпечувати різноманітні творчі та ігрові заходи; організовувати дозвілля свого загону в закритому приміщенні в умовах поганої погоди; проводити спортивні заходи та ігри на місцевості; брати участь у роботі гуртків прикладної та технічної творчості; очолювати роботу засобів масової інформації у дитячих загонах.

Постановка завдання. На стадії постановки завдання студентам була представлена лекція-презентація, присвячена можливостям особистісного розвитку в умовах реальної взаємодії з дітьми санаторію «Ялинка». В ході презентації були висвітлені такі питання:

- особливості роботи вихователя санаторію «Ялинка» в зимовий період;
- психологічні особливості дітей різних вікових категорій, що відпочивають у санаторії «Ялинка», та типи проблемних ситуацій, з якими зіштовхуються вихователі;
- можливості розвитку лідерської позиції вихователя в ході взаємодії з дітьми.

Цей етап мав на меті викликати первинну зацікавленість та змусити студентів замислитися про розвиток лідерської позиції під час виконання самостійної організаційної роботи.

Стадія мотивування. Для того, щоб викликати у студентів особистісну зацікавленість у виконанні завдання на стадії мотивування, було застосовано

два основні заходи: 1) метод психолого-педагогічної діагностики лідерської позиції; 2) вступний теоретико-практичний курс щодо особливостей діяльності вихователя в санаторії.

Запровадження психолого-педагогічної діагностики лідерської позиції серед студентів дозволило з початку роботи студентів у дитячому таборі не тільки виявити початкові лідерські здібності майбутніх інженерів на початку зміни, а й досліджувати подальшу динаміку розвитку лідерської позиції студентів у процесі їх роботи вихователями. Психолого-педагогічна діагностика професійно-особистісного розвитку студентів-лідерів проводилася як система заходів, що включала спостереження, вимірювання, контроль, корекцію і проектування професійно-значущих лідерських якостей майбутніх інженерів. Тому ця діагностика проводилася безперервно в періоди з 28 грудня 2014-го по 17 січня 2015-го, з 27 грудня 2015-го по 16 січня 2016-го, з 25 грудня 2016-го по 14 січня 2017-го року. Результати діагностики сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів представлено в додатках 3, И.

Перший етап діагностики здійснювався безпосередньо на стадії мотивування. За результатами діагностики для кожного зі студентів складався індивідуальний психологічний профіль, що описував ступінь розвитку лідерської позиції. Цей профіль обговорювався в індивідуальному порядку з кожним зі студентів з метою уточнення студентами найбільш актуальних для них напрямів розвитку лідерської позиції. За результатами психолого-педагогічної діагностики студенти починали краще усвідомлювати свої сильні та слабкі якості та більш свідомо підходити до ідеї роботи вихователем в оздоровчому санаторії.

Для всіх без винятку студентів діяльність вихователя була новою. Саме тому на етапі мотивування було вирішено провести низку лекцій про основні завдання та обов'язки вихователя у санаторії. Всі майбутні інженери прослухали спецкурс на тему: «Підготовка студентів до самостійної роботи вихователями в дитячому оздоровчому таборі». Метою курсу було формування у студентів базових знань, навичок і вмінь, що дозволили б їм управляти

дитячим колективом, якісно організовувати власну діяльність та розвивати власну лідерську позицію. Цей курс був направлений на практичне оволодіння методиками організації роботи в колективі дитячого оздоровчого табору.

У ході роботи використовувалися такі форми проведення занять: лекції, майстер-класи, рольові розігрування, майстерні, організаційні ігри. Навчальний курс фінішував підготовкою студентами презентацій, що об'єднувалися загальною темою «Можливості розвитку лідерської позиції під час виконання функцій вихователя в оздоровчому таборі».

Обсяг курсу «Підготовка студентів до самостійної роботи вихователями в дитячому оздоровчому таборі» склав 42 академічні години. Під час курсу було розкрито такі теми:

1) нормативні та правові основи діяльності студентів-вихователів і медико-санітарне забезпечення відпочинку в дитячому оздоровчому таборі (лекція – 2 год.);

2) психолого-педагогічні основи діяльності студентів-вихователів (лекція – 2 год.);

3) особливості вікового розвитку дітей; роль студентів-вихователів у подоланні конфліктних ситуацій у загоні в контексті вікової психології (лекція – 2 год.);

4) характерні ознаки розвитку тимчасового дитячого колективу в умовах дитячого оздоровчого табору, організаторські здібності студентів-вихователів – запорука успіху (лекція – 2 год.);

5) принципи та прийоми планування роботи студентів-вихователів у дитячому оздоровчому таборі (лекція – 2 год.);

6) методика розробки плану та сценарію мистецького заходу студентами-вихователями (практичне заняття – 3 год.);

7) методика організації та проведення загонових колективних творчих справ (практичне заняття – 4 год.);

8) гра як вид діяльності і метод виховання особистості дитини. Студенти-вихователі в загоновій грі (практичне заняття – 2 год.);

9) особливості роботи студентів-вихователів у загонах молодшого, середнього, старшого віку й різновікових загонах (лекція – 2 год.);

10) методика проведення режимних заходів та дотримання режиму дня в оздоровчому таборі (практичне заняття – 3 год.);

11) методи та форми роботи студентів-вихователів із загonom у зимовий період, в умовах поганої погоди (практичне заняття – 3 год.);

12) методика організації студентами-вихователями ігор та активних заходів на місцевості (лекція – 2 год., практичне заняття – 2 год.);

13) методика організації студентами-вихователями діяльності гуртків за інтересами в умовах дитячого табору (лекція – 2 год., практичне заняття – 2 год.);

14) методика оформлення загонних куточків та робота наочних засоби масової інформації (ЗМІ) під керівництвом студентів-вихователів (лекція – 2 год., практичне заняття – 2 год.);

15) методи та прийоми надання першої медичної допомоги студентами-вихователями в дитячому таборі (практичне заняття – 3 год.).

За результатами проходження курсу та психолого-педагогічної діагностики сформованості лідерської позиції студенти склали індивідуальний звіт-презентацію, що за своєю суттю був візуалізованим планом можливого формування та розвитку лідерської позиції в умовах здійснення діяльності вихователя в оздоровчому санаторії.

Стадія планування. На цій стадії студентами здійснювалося планування діяльності в рамках санаторію. Завдання на цій стадії ставилося досить просте: студентам необхідно було описати ті заходи, в яких вони будуть брати участь у ході здійснення діяльності вихователя, та які можливості для саморозвитку вони вбачають у цих заходах.

За результатами планування були проведені індивідуальні консультації зі студентами з використанням коучингових технологій. Зокрема студентам пропонувалося відповісти на питання: «Якої мети я хочу досягнути за результатами моєї роботи в оздоровчому санаторії?»

Після того, як студент формулював свою мету, викладач зі студентом перевіряли її на відповідність критеріям постановки мети SMART (specific, measurable, attainable, relevant, time-bounded). Згідно з цими критеріями мета має бути:

- конкретною (specific), тобто передбачати визначений результат, якого студент може досягти в процесі виконання обов'язків викладача;
- вимірюваною (measurable), тобто має бути такою, що можна виміряти (наприклад, з використанням балів чи процентів під час психолого-педагогічної діагностики);
- досяжною (attainable), тобто такою, яку взагалі можливо досягнути студентові з огляду на його можливості та особистісні якості;
- значущою (relevant), тобто такою, що має особистісний зміст та значення для студента;
- відповідна конкретному часовому строку (time-bounded), тобто такою, яку можна досягти у визначені терміни [225, с. 143-144].

Постановка цілі та перевірка її за критеріями SMART дає можливість вирішити декілька завдань. По-перше, в ході формулювання мети студент більш конкретно візуалізує той результат, якого хоче досягти. По-друге, студент усвідомлює, що цей результат може бути конкретним, вимірюваним та мати позитивний вплив на його життя і майбутню професійну діяльність. По-третє, студент усвідомлює власну відповідальність за результат.

Стадії реалізації та формулювання звіту. На цій стадії психолого-педагогічний вплив викладача-координатора на студентів-вихователів зводиться до мінімуму. Студенти самостійно виконують роботу та корегують план своєї діяльності, сформульований на стадії планування. При цьому викладач-координатор був доступний для консультацій через комунікаційні програмні додатки та соціальні мережі: facebook, Skype, Viber та ін.

Впродовж всієї зміни (21 день) щодня всі вихователі відвідували наради, де старший вихователь, досвідчений методист-педагог, начальник табору, досвідчені педагоги проводили аналіз всіх подій за попередній день, відбувався

аналіз конфліктних ситуацій, йшла підготовка до заходів поточного дня. У результаті всіх видів щоденної педагогічної діяльності, яка проводилась у таборі впродовж всієї табірної зміни розглядалися різні види конфліктів. У лекційному занятті «Особливості вікового розвитку дітей. Роль вихователя-лідера в подоланні конфліктних ситуацій у загоні в контексті вікової психології» зі студентами-вихователями було проаналізовано сутність явища конфлікту, його динаміку та структуру, шляхи його вирішення, стратегії виходу з нього, діагностику схильності до конфлікту. Всі проблемні ситуації, що виникали протягом всього часу табірної зміни вирішувалися самими студентами-вихователями. Таким чином, під час вирішення різних видів конфліктів у студентів-вихователів формувалися такі лідерські якості як комунікативні здібності, організаційні здібності, відповідальність, нестандартне мислення, цілеспрямованість, здібність впливати на підлеглих, швидке опанування знаннями та вміннями, етичність поведінки.

Зауважимо, що лідерські якості – це той фундамент, на якому будується активність особистості не тільки з прояву її індивідуальних задатків, а й у сфері її соціально-суспільної значущості, що вельми важливо для майбутнього фахівця технічного напрямку підготовки в контексті формування лідерської позиції.

Протягом табірної зміни виникали різні екстремальні ситуації. У лекційному занятті «Психолого-педагогічні основи діяльності вихователя-лідера» зі студентами-вихователями були розглянуті специфічні характеристики активності студента-вихователя в екстремальній ситуації, де було детально розібрано сутність явища «екстремальна ситуація», а також типи поведінки людей в екстремальних ситуаціях в залежності від їх темпераменту та характеру. Старший вихователь, досвідчений методист-педагог, начальник табору, головний лікар табору, старша медсестра провели значну кількість організаційно-діяльних ігор, що були спрямовані на відпрацювання дій вихователів-лідерів у різних умовах екстремальних ситуацій: пожежа; гроза, ураган; надзвичайна подія під час купання в басейні; втрата дитини під час

прогулянки; несанкціонована відсутність дитини; конфлікт з місцевою молоддю. Таким чином, під час навчання та діяльності студентів-вихователів у екстремальних ситуаціях формувалися такі лідерські якості як організаційні здібності, відповідальність, цілеспрямованість, здібність впливати на підлеглих, ініціативність, наполегливість, нестандартне мислення, рішучість, схильність до ризику, швидке опанування знаннями та вміннями, створювалися умови для розвитку морально-вольових якостей, розвитку гнучкості та вміння адаптуватися до умов, що змінюються.

Впродовж зміни в таборі проводилися різноманітні творчі заходи. Практичне заняття «Методика розробки плану та сценарію мистецького заходу викладачем-лідером» дозволило студентам дізнатися про те, що таке «сценарний план», які форми та види такого плану існують; що таке режисура заходу. Також вони познайомилися з основними етапами створення сценарного плану: підбір тематики, розробка художньої ідеї; образне рішення ідеї; втілення задуму з використанням методів режисури. Методист познайомив студентів з чинниками, що мають безпосередній вплив на реалізацію початкового задуму, а також розповів про особливості проведення творчих заходів в оздоровчому таборі. Всім студентам було запропоновано самостійно розробити сценарій та підготувати з дітьми свого загону і провести в масштабах всього табору один захід. Так, учасниками експерименту було розроблено та проведено такі заходи: «Урочиста лінійка, присвячена відкриттю зимової табірної зміни», «В гостях у діда Мороза», «Місто майстрів», «Фестиваль сніжинок», «Новорічний ярмарок», «День аномальних явищ», «Академія веселих наук», «Майданц», «Зимова казка», «День моди», «Відкриття Малих зимових олімпійських ігор», «Зимовий квест», «Стильна вечірка «Вечори на хуторі поблизу Диканьки», «Закриття Малих зимових олімпійських ігор», «Урочиста лінійка, присвячена закриттю зимової табірної зміни». Таким чином, під час розробки та організації різних творчих заходів у студентів-вихователів формувалися такі лідерські якості як організаційні здібності, комунікативні здібності, амбіційність, діловитість, відповідальність, працелюбність, цілеспрямованість, здібність

впливати на підлеглих, ініціативність, наполегливість, нестандартне мислення, рішучість, схильність до ризику, мотивація до досягнення успіху; під час розробки та організації різних творчих заходів у студентів-вихователів підвищується професійний та культурний рівень студентів, склалися умови для швидкого опанування знаннями та вміннями, відбувався безперервний процес освіти та самоосвіти, розвивалися творчі риси у студентів-вихователів, що є підґрунтям для формування у них лідерської позиції.

Протягом табірної зміни проходили різні ігри. У практичному занятті «Гра як вид діяльності і метод виховання особистості дитини. Вихователь – лідер у загоновій грі» зі студентами-вихователями досвідчений методист пояснив сутність поняття «гра». Також студенти дізналися про значення гри для розвитку особистості дитини. Були розглянуті функції гри: 1) розвиток навичок спілкування; 2) розвиток уваги; 3) розвиток волі; 4) активізація спрямованості на пізнання нового; 5) розвиток творчих здібностей. Студентам-вихователям було надано правила організації ігор та вимоги до організації ігор. Кожному зі студентів-вихователів, що беруть участь в експерименті, було запропоновано самому розробити ігровий захід, підготувати його з дітьми свого загону і провести цей ігровий захід у масштабах всього табору. Учасниками експерименту було розроблено та проведено такі ігри: групові (на увагу, координацію, розвиток емоцій, «кричалки», спортивні); розвитку інтелектуального потенціалу («розумники і розумниці», «лабіринт у Країні знань»); на розвиток творчості; спрямовані на розвиток здібностей орієнтації на місцевості, імітаційні ігри, рольові розігрування. Отже, в ході розробки та організації і проведення різних ігрових заходів у студентів-вихователів формувалися такі лідерські якості як організаційні здібності, комунікативні здібності, амбіційність, діловитість, відповідальність, працелюбність, цілеспрямованість, здібність впливати на підлеглих, ініціативність, наполегливість, нестандартне мислення, рішучість, схильність до ризику, мотивація до досягнення успіху, професійна компетентність; під час розробки та організації і проведення різних ігрових заходів у студентів-вихователів

підвищувався професійний та культурний рівень, складалися умови для швидкого опанування знаннями та вміннями, відбувався неперервний процес освіти і самоосвіти, а найголовніше – розвивалися творчі риси особистості студента-вихователя.

Впродовж всієї табірної зміни щодня організовувалися різноманітні планові заходи згідно з розкладом дня. Під час практичного заняття «Методика проведення режимних заходів та дотримання режиму дня в оздоровчому таборі» студенти дізналися про поняття «режим дня», важливість його дотримання. Також вони ознайомилися з правилами внутрішнього розпорядку табору та основними вимогами до поведінки дітей. Студенти отримали можливість ознайомитися з прийомами роботи з порушниками режиму та формами можливого покарання.

Кожен із студентів-вихователів, які брали участь в експерименті, щодня проводив у своєму загоні підйом; зарядку; санітарно-гігієнічні процедури; лінійку; купання в басейні; організацію харчування; «тихий час»; загонові, міжзагонові і загальнотабірні заходи; дискотеки; відбій. Всі порушення при проведенні режимних заходів аналізувались на нарадах. Отже, в процесі забезпечення та організації режимних моментів розкладу дня у студентів-вихователів формувалися такі лідерські якості як працелюбність, цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, мотивація до досягнення успіху; під час забезпечення та організації режимних моментів розкладу дня у студентів-вихователів підвищувався професійний рівень, створювалися умови для розвитку морально-вольових якостей особистості студента-вихователя.

Впродовж зимової табірної зміни часто мають місце несприятливі погодні умови. У практичному занятті «Методи та форми роботи вихователя-лідера із загonom у зимовий період, в умовах поганої погоди» студентам-вихователям було доведено до відома про особливості клімату Харківської області, було дано поняття «несприятливі погодні умови», були дані вимоги до одягу і екіпіровки дітей у несприятливих погодних умовах у зимовий період. Кожному зі студентів-вихователів, що брали участь в експерименті, було запропоновано

самому розробити методи і форми роботи із дозвілля дітей свого загону (з урахуванням віку) в погану зимову погоду й організувати дозвілля свого загону в закритому приміщенні. Досвідчений методист-організатор і старший вихователь при несприятливих погодних умовах проводили обов'язковий обхід всіх загонів у таборі, фіксували заходи, що проводяться вихователями-лідерами в закритих приміщеннях, робили зауваження і давали рекомендації щодо дій студентів-вихователів у процесі організації та проведенні заходів дозвілля в закритих приміщеннях. У процесі розробки методів і форм роботи і організації дозвілля дітей у закритому приміщенні у студентів-вихователів формувалися такі лідерські якості, як організаційні здібності, комунікативні здібності, відповідальність, цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, ініціативність; під час організації дозвілля дітей у закритому приміщенні у студентів-вихователів складалися умови для підвищення професійного і культурного рівня, швидкого опанування знаннями та вміннями, розвитку гнучкості та вміння адаптуватися до умов, що змінюються.

Впродовж всієї табірної зміни щодня організовувалися і проводилися спортивні заходи та ігри. У практичному занятті «Методика організації вихователями-лідерами ігор та активних заходів на місцевості» студенти дізналися про специфіку організації таких заходів в оздоровчих таборах. Їм розповіли про базові правила проведення спортивних заходів, підготовку учасників змагань та організацію роботи з вболівальниками. Кожному із студентів-вихователів, що брали участь в експерименті, було запропоновано самому підготувати зі своїм загonom та провести в масштабах всього дитячого табору один спортивний захід. Зазначимо, що кожен з цих студентів-вихователів організував і підготував у своєму загоні не лише команду спортсменів, а й групу підтримки з дітей, що не беруть участі у спортивних заходах. Вихователями-лідерами було організовано та проведено такі спортивні заходи: «Відкриття Малих зимових олімпійських ігор», «Закриття Малих зимових олімпійських ігор», «Ігри на місцевості», «Чемпіонат табору з міні-футболу», «Чемпіонат табору з шашок та шахів», «Чемпіонат табору з

піонерболу», «Чемпіонат з дартсу», «Краща група підтримки», «Весела лижня», «Сніжний снайпер», «Весела естафета», «Чемпіонат табору з волейболу», «Чемпіонат табору з баскетболу», «Чемпіонат табору з настільного тенісу», «Веселий біатлон».

Всі спортивні заходи перед проведенням обговорювалися на нарадах, де було дано рекомендації щодо їх організації і проведення досвідченим педагогом-фізруком, методистом-організатором, старшим вихователем, начальником табору і головним лікарем табору. Отже, в процесі організації та проведення спортивних заходів у студентів-вихователів формувалися такі лідерські якості: організаційні, комунікативні здібності, відповідальність, цілеспрямованість, здібність впливати на підлеглих; під час організації та проведення спортивних заходів у студентів-вихователів підвищувався рівень лідерської позиції, складалися умови для розвитку морально-вольових якостей особистості студента-вихователя.

Також у санаторії було організовано діяльність гуртків за інтересами, що мали різну спрямованість – від художньо-творчої до технічної. Вступне практичне заняття «Методика організації вихователями-лідерами діяльності гуртків за інтересами в умовах дитячого табору» дало можливість студентам дізнатися від провідних педагогів про особливості роботи гуртків. Кожному зі студентів-вихователів, які брали участь в експерименті, було запропоновано самостійно приєднатися до одного з працюючих гуртків, щоб на практиці перейняти досвід роботи керівників гуртка – досвідчених педагогів і застосовувати елементи навичок і вмінь, набутих при відвідуванні занять гуртка, безпосередньо в роботі із загonom. Студенти-вихователі разом із дітьми свого загону відвідували такі гуртки: ораторського мистецтва, «Квілінг», плетіння бісером, механічної іграшки, вокальний, танцювальний, гурток вишивання, моделювання, гурток «Фізика фокуса». Ті студенти-вихователі, що не відвідували гуртки, в кінці зміни організували виставку дитячої творчості та виставку творчості вихователів. Отже, в ході організації роботи гуртків у студентів-вихователів формувалися такі лідерські якості: організаційні,

комунікативні здібності, відповідальність, здібність впливати на колектив, працелюбність; підвищувався професійний рівень, склалися умови насамперед для розвитку когнітивних та творчих здібностей особистості студента-вихователя.

На початку табірної зміни кожен загон оформив наочний куточок масової інформації. Протягом всієї зміни працювали загонові ЗМІ. Такі роботи очолювалися та спрямовувалися студентами-вихователями. Практичне заняття «Методика оформлення загонових куточків та робота наочних ЗМІ під керівництвом вихователя-лідера» – студенти отримали інформацію про можливості використання художніх засобів для зростання ефективності загонових форм роботи. Кожному із студентів-вихователів, що брали участь в експерименті, було запропоновано очолити й організувати редколегію загону і створити загоновий куточок, де обов'язково слід було відобразити назву, емблему, девіз і «кричалку» загону. Було проведено конкурс на кращий загоновий куточок. Досвідчений методист-організатор і старший вихователь кожному студенту-вихователю дали рекомендації по удосконаленню наочного загонового куточка масової інформації. Впродовж всієї зміни вихователі-лідери разом зі своєю редколегією займалися випуском так званих загонових ЗМІ, до яких можна віднести листівки, усні журнали, стінгазети та інформаційні повідомлення. Кожен із студентів-вихователів, що брав участь в експерименті, разом зі своєю редколегією загону підготував і провів протягом табірної зміни одну радіопередачу.

Студентам-вихователям також необхідно володіти вміннями першої медичної допомоги, що має свою специфіку в дитячому таборі. Для цього було організовано заняття «Методи та прийоми надання першої медичної допомоги вихователями-лідерами в дитячому таборі». На цьому занятті головний лікар табору привернув особливу увагу студентів до загальних вимог профілактики та охорони здоров'я дитини. Студенти також отримали можливість відпрацювати прийоми надання першої допомоги в умовах, наближених до реальних.

Важливо зазначити, що коли студент звертався до викладача для вирішення якоїсь проблемної ситуації на консультації, то викладач не давав студентові жодних визначених порад, а стимулював студента шукати самостійно вихід із ситуації. Стимулювання самостійного вирішення проблемної ситуації виконувалося із застосуванням таких запитань: «Які варіанти вирішення проблеми можливі?», «А що ще можна зробити?», «З якими труднощами можна зіштовхнутися, якщо обрати цей варіант дії?», «Як ти будеш діяти, якщо зустрінеш опір?» і т.п. В ході відповідей на ці питання студент обирав не просто «правильний» варіант дії, а той варіант, що був найбільш органічним саме для нього. Самостійне прийняття рішення також додає студентам упевненості у власних силах і переконує у власній силі досягти успіху будь у чому.

Стадія оцінки. На цій стадії студенти презентували результати індивідуальної діяльності в ролі вихователя-лідера. В ході презентації вони розповідали, які пункти плану їм вдалося виконати, а які ні, та чому; аналізували найбільш складні ситуації в своїй діяльності; і найголовніше – розповідали, чи вдалося їм досягнути фінальної мети.

Викладач за результатами презентації надавав зворотний зв'язок, що був позитивним за емоційним забарвленням, підкреслював досягнення, які студентом вдалося здобути, та стимулював студентів до розмірковування над можливостями подальшого розвитку лідерської позиції.

У процесі виконання такої самостійної роботи студенти набувають досить конкретних навичок та якостей, що сприяють розвитку й становленню лідерської позиції (таблиця 2.2).

У результаті виконання самостійної роботи за запропонованим планом ми можемо констатувати набуття учасниками експерименту важливого досвіду, що змінив їх ставлення до лідерства та сприяв усвідомленню можливостей саморозвитку для становлення зрілої лідерської позиції.

Таким чином, послідовне та комплексне використання педагогічних умов формування лідерської позиції буде сприяти особистісним, когнітивним,

діяльнісним та мотиваційно-ціннісним змінам та призводити до становлення лідерської позиції майбутнього інженера як у виховному процесі, так і в майбутній професійній діяльності.

Таблиця 2.2

Показники лідерської позиції, що розвиваються в ході виконання самостійної роботи

Стадія самостійної роботи студента	Лідерські навички чи якості, що розвиваються
Постановка завдання	Відкритість до нового досвіду
Мотивування	Навички самомотивації, розвиток відповідальності, усвідомлення власних цінностей та орієнтирів
Планування	Рефлексія, організаційні вміння, відповідальність
Реалізація/виконання завдання	Самоорганізація, комунікативні здібності, організаційні здібності, креативність, цілеспрямованість, здібність впливати на підлеглих, швидке опанування знаннями та вміннями, етичність поведінки, гнучкість, адаптивність, амбіційність, діловитість, працелюбність, схильність до ризику, мотивація до досягнення успіху.
Формування звіту	Критичність мислення
Презентація результатів	Навички самопрезентації

2.3 Моделювання професійно-орієнтованих завдань діалогічної та групової взаємодії майбутніх інженерів

Ефективному виконанню другої педагогічної умови – моделюванню професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від студентів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях групової взаємодії, сприяє робота створеного в НТУ «ХП» при кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами (ППУСС) імені академіка І.А. Зязюна центру сучасних педагогічних технологій. Провідні фахівці центру успішно навчають викладачів технічного університету сучасним педагогічним технологіям: проблемне навчання, активне навчання, ігрові технології, технології співробітництва, метод проектів, кейс-технології, метод дебатів, ділові ігри (навчальні, виробничі, дослідницькі), аналіз конкретних ситуацій, імітаційні вправи;

тематичні дискусії; «круглі столи», ігрове проектування; технології модульного навчання, технології дистанційного навчання, при цьому особлива увага приділяється проблемам розвитку лідерської позиції майбутніх інженерів в освітньому процесі закладів вищої технічної освіти.

При реалізації другої педагогічної умови ми використовували два основні методи активного навчання, що дозволяють моделювати професійно-орієнтовані ситуації, які б сприяли становленню лідерської позиції майбутніх інженерів: метод рольового моделювання конкретних ситуацій, метод ділових бесід. Реалізація другої педагогічної умови відбувалася на практичних заняттях при вивченні студентами дисциплін психолого-педагогічного циклу: «Психологія», «Основи професійної психології», «Психологія та методика викладання фахових дисциплін», «Психологія управління», «Основи педагогіки вищої школи», «Управління розвитком соціально-економічними системами», «Основи управління в енергетиці», «Технологія управління діяльністю».

При використанні методу рольового моделювання конкретних ситуацій ми вирішили зосередитися на чотирьох типах ситуацій: ситуації налагодження соціального контакту, конфліктні ситуації, ситуації морального вибору, ситуації, що потребують організаційних навичок.

Перед моделюванням ситуацій соціального контакту студентам було представлено *лекцію-презентацію* про прийоми встановлення взаєморозуміння з не знайомою досі людиною. В ході лекції-презентації студенти дізналися, що існують п'ять основних етапів встановлення взаєморозуміння: зняття бар'єрів у спілкуванні, знаходження спільних інтересів, визначення принципів спілкування, визначення якостей, що можуть завдати шкоди спілкуванню, адаптація до партнера зі спілкування.

За результатами лекції-презентації студентам пропонувалося розбитися на пари та змоделювати ситуації спілкування за визначеними ролями. Студентам пропонувалося для моделювання декілька ситуацій. У рамках кожної із ситуацій учасники моделювання отримували інструкції про своїх героїв. Інструкції тільки задавали загальний напрям побудови моделі соціальної

взаємодії. Учасники розігрування мали наповнити модель комунікативним змістом. Опис ситуацій та інструкції до них наведено у додатку Б.

За результатами розігрувань у групі студентів проводилася *дискусія* на тему: «Чи завжди позитивне порозуміння між співбесідниками сприяє ефективності роботи?» Студенти аналізували ситуації, в моделюванні яких брали участь, та робили висновки щодо оманливості порозуміння і «добрих відносин» на роботі. Також студенти аналізували те, наскільки роль впливала на можливості їх самовираження та здатність до прояву лідерської позиції.

Перед моделюванням конфліктних ситуацій студенти слухали міні-лекцію на тему: «Конфлікт на роботі». В рамках цієї лекції вони дізналися про основні форми та види конфлікту, особливості перебігу та наслідки конфлікту для організації та для учасників конфлікту. Після лекції студентам пропонувалося взяти участь у моделюванні конфліктних ситуацій. Кожен зі студентів отримує опис ситуації, що містить у собі конфлікт. Завдання студентів – змодельовати вирішення конфлікту та презентувати його своїм колегам із навчання. Опис ситуацій та інструкції до них наведено у додатку Б.

За результатами моделювання студенти презентують своє рішення та можливі виходи із ситуації, яку вони моделювали. Їх одногрупники дискутують про правильність рішення і пропонують свої варіанти рішення. Моделювання закінчується загальним обговоренням про можливі наслідки конфлікту для його учасників.

Моделювання ситуацій морального вибору також відбувалося через рольове розігрування. Моделюванню передувала лекція-дискусія «Цінності сучасного інженера». Студенти дізналися про те, що таке мораль, цінності, види цінностей, універсальні цінності, типи морального розвитку особистості. У перервах між логічними частинами лекції студенти висловлювали свою думку з питань: «Яким має бути моральний профіль сучасного інженера?», «Які цінності актуальні у сучасному світі?», «Які цінності найважливіші для мене?», «Які цінності важливі для організації?»

Після завершення лекції-дискусії студентам пропонувалося в парах змодельовати розвиток ситуацій, що пов'язані з моральним вибором героїв. Опис ситуацій та інструкції до них наведено у додатку Б.

За результатами моделювання студенти презентують рішення, до яких вони дійшли, своїм одногрупникам. Відбувається загальна дискусія на тему «Як цінності впливають на якість роботи інженера».

Особлива увага була приділена моделюванню ситуацій, присвячених розвитку організаційних вмінь студентів. На початку моделювання студентам було прочитано міні-лекцію «Організаційні функції інженера-лідера». В цій лекції було описано основні організаційні функції інженера-лідера: 1) створення і підтримання організаційної структури; 2) розподіл функцій та делегування; 3) координація діяльності.

Для моделювання студентів попросили розбитися на дві команди та проаналізувати проблемну ситуацію, пов'язану з організацією роботи на підприємстві. Опис ситуацій та інструкції до них наведено у додатку Б.

При моделюванні ділових бесід головним завданням було ввести студентів в ситуації ділового спілкування в організації, коли функції, які виконують співробітники, означають більше, ніж людські відносини між співробітниками. Перед розігруванням ділових бесід студенти слухали *лекцію зі зворотним зв'язком* на тему «Особливості ділової бесіди в організації». В рамках цієї лекції студенти дізналися визначення ділової бесіди, форми та методи її проведення, особливості ролей, що виконують учасники в ході ділової бесіди. Після завершення лекції студенти давали зворотний зв'язок щодо почутого, відповідаючи на запитання: що нового вони дізналися з лекції? Які прийоми спілкування вони використовують у повсякденному житті? Що вважають найбільш складним у діловій бесіді?

Для моделювання студентам пропонувалося в парах розіграти декілька ділових бесід. Опис ситуацій та інструкції до них наведено у додатку Б.

Після моделювання ситуацій студенти беруть участь у груповій дискусії, присвяченій темі «Лідерська позиція в діловій бесіді». В рамках цієї теми

студенти аналізували, як на особистість у діловій бесіді впливають посада, роль, рівень професійного розвитку, особистісні характеристики тощо. Учасники моделювання-розігрування ділилися досвідом прийняття на себе лідерської позиції в діловій бесіді.

Також у ході виконання другої педагогічної умови, при вивченні розроблених і впроваджених в освітній процес дисциплін: «Психологія», «Основи професійної психології», «Психологія та методика викладання фахових дисциплін», «Психологія управління», «Основи педагогіки вищої школи», «Управління розвитком соціально-економічними системами», «Основи управління в енергетиці», «Технологія управління діяльністю», застосовувалася форма навчання, що надає студенту можливість змоделювати повноцінне заняття тривалістю в академічну годину. На цьому занятті по заздалегідь заданій темі майбутній інженер виступає в ролі викладача, при цьому він повинен поєднувати лекційний матеріал з інтерактивними методами навчання, причому інтерактивні методи навчання повинні займати не менше 80% від обсягу заняття.

Ці заняття орієнтовані на взаємодію студентів як з предметною сферою, так і один з одним. Причому домінантну позицію можуть і повинні займати саме студенти, роль викладача зводиться до напряму їх роботи на досягнення основних цілей ігрового заняття. Цей метод не лише сприяє оптимальному засвоєнню нового і закріпленню старого матеріалу, оскільки студенти стають суб'єктами навчального процесу, то вони можуть легше зрозуміти і запам'ятати навчальний матеріал, водночас така форма занять спрямована на формування і розвиток лідерської позиції у майбутніх інженерів шляхом взаємного впливу і дій студентів на інших членів колективу, що сприяє зміні та формуванню самого студента в системі своїх способів мислення і поведінки.

За результатами реалізації моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від майбутніх інженерів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії, можемо зазначити, що у студентів експериментальної групи спостерігалось:

- підвищення інтересу до вивчення дисциплін психолого-педагогічного спрямування;
- зацікавленість у формуванні лідерської позиції;
- підвищення рівня самооцінки;
- здатність до розуміння моральної сторони професійної діяльності інженера;
- здатність до розуміння складності та багатогранності феномену лідерської позиції;
- здатність до аналізу власної поведінки.

2.4 Виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до формування лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі

Третя педагогічна умова впроваджувалася в процесі викладання різних курсів психолого-педагогічного циклу кафедри ППУСС ім. академіка І.А. Зязюна: «Психологія», «Основи педагогіки вищої школи», «Управління розвитком соціально-економічних систем», «Технологія управління діяльністю», «Основи управління в енергетиці». Саме ці дисципліни викладаються на різних факультетах при підготовці майбутніх інженерів різних напрямків.

Незалежно від курсу, в який було включено блок, спрямований на виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до формування лідерської позиції, йому було присвячено 9 аудиторних годин та 30 годин позааудиторної роботи в кожній з груп (табл.2.3).

Для поглиблення усвідомлення майбутніми інженерами значення лідерської позиції для групової взаємодії використовувався комплекс виховних методів, серед яких: лекція, опитування, бесіда, педагогічна вимога.

Таблиця 2.3

Заходи виховання ціннісного ставлення інженерів до формування
лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі

Захід з реалізації педагогічної умови	Кількість аудиторних годин	Кількість позааудиторних годин
<i>Лекція з елементами методу прикладу «Війна струмів»</i>	2 години	-
<i>Диспут «Що означає лідерська позиція в діяльності інженера?»</i> <i>Бесіда за результатами диспуту</i>	-	2 години
<i>Письмове опитування</i>	1 година	-
<i>Презентація щоденника за результатами виконання педагогічної вимоги</i>	1 година	10 годин
<i>Командна та презентаційна робота за результатами доручення</i>	2 години	12 годин
<i>Бесіда на тему «Кар'єрний шлях сучасного інженера»</i> <i>Доповіді студентів про успішних сучасних інженерів з використанням методу прикладу</i>	-	2 години
<i>Проведення практичного заняття на тему «Особистісні якості, що сприяють становленню лідерської позиції» за дорученням</i>	2 години	-
<i>Бесіда «Спрямованість мотивації»</i> <i>Презентація з використанням методу прикладу «Лідерська позиція у моєму житті»</i>	-	2 години
<i>Бесіда «Цінності в житті сучасного інженера»</i>	-	1 година
<i>Аналіз ситуацій з використанням методу прикладу</i> <i>Диспут</i>	1 година	1 година
Загальна кількість годин	9 годин	30 годин

Лекція з елементами методу прикладу «Війна струмів» була присвячена протистоянню двох видатних інженерів-винахідників Томаса Едісона та Ніколи Тесли. Кожен з винахідників зіграв величезну роль не тільки у світовій науці, а й в незворотній зміні побуту всіх жителів Землі. На прикладі цих двох фізиків розкривалися закономірності взаємодії між інженером-лідером та його послідовниками. Причому під послідовниками бралися до уваги не лише члени команди та співробітники видатних науковців, а й суспільство, на яке вони здійснювали вплив. Р. Сопівник відзначає, що саме вивчення досягнень видатних лідерів минулого може суттєво сприяти підвищенню ціннісного ставлення майбутніх фахівців до лідерства [226].

Особливий наголос у лекції робився на нерозривність діяльності інженера та соціально-культурного контексту, в якому він живе і який він змінює своїми винаходами. В ході протистояння цих двох винахідників активно будувалися електростанції та створювалися нові електричні мережі, патентувалися пристрої промислового та побутового значення. Незважаючи на те, що в біографії винахідників було багато схожих моментів, їхнє життя склалося дуже по-різному. Томас Едісон керував власною компанією та до своєї смерті жив у благополуччі й повазі від інших. Нікола Тесла, хоч і був блискучим науковцем та володів незвичним практичним розумом, все ж помер у злиднях, покинутий навіть друзями, багато хто з яких вважав його божевільним.

Лекція будується на порівнянні біографій та вчинків Едісона і Тесли. Обидва чоловіки народилися у багатодітних сім'ях та були серед наймолодших: Едісон був останнім з семи дітей своїх батьків, а Тесла – четвертим з п'яти дітей. Обидва хлопчики перенесли серйозні захворювання у дитинстві, що спричинили незворотні наслідки для їх здоров'я. Обидва чоловіки отримали інженерну освіту за підтримки своїх батьків, але життя їх склалося по-різному.

Томас Едісон відомий як прихильник постійного струму та винахідник лампи розжарювання, цикл роботи якої зробив її комерційно успішною (1200 годин). Едісон відомий не тільки і не стільки як винахідник, а як підприємець, що умів успішно адаптувати свої винаходи до потреб ринку. Ще однією характерною рисою

Едісона було добре розуміння суспільних настроїв. Він розумів, чого від нього чекають споживачі, і вмів організовувати чудові піар-акції своїх продуктів та антипіар щодо продуктів своїх конкурентів. Для того, щоб довести небезпечність змінного струму, проти якого він виступав, він доручив репортерам зробити фотокартки першої в США страти електричним струмом, що серйозно налякало читачів і налаштувало їх проти електричного струму. Для того, щоб популяризувати свій винахід – 35 мм кінострічку з перфорованим краєм – Едісон викупив права на стрічку «Людина на Місяці» та поширював її величезними тиражами. Однією з основних його характеристик було розуміння важливості інших людей для досягнення власної мети [229]. Він весь час намагався бути зрозумілим, відповідав на виклики та потреби свого часу і послідовно йшов до фінансового та професійного успіху.

Нікола Тесла, що відстоював змінний струм, був дійсно блискучим винахідником. Він часто говорив, що для того, щоб сконструювати винахід, йому не обов'язково потрібні якісь матеріали, адже він здатен відтворити будь-який прилад у своїй уяві. Ця спрямованість на внутрішній світ була одночасно і визначною рисою, і прокляттям. Хоча ідеї Тесли і були спрямовані на поліпшення життя людей, вони здавалися суспільству незрозумілими, непотрібними та занадто ексцентричними. Наприклад, Тесла був першим винахідником, кому вдалося передати сигнал на велику відстань, не використовуючи жодних дротів. Його мрією була передача сигналів у космос, для спілкування з представниками інших планет. Такі ідеї вважалися багатьма сучасниками Тесли ознаками його божевілля. Експерименти Тесли часто були незвичними та лякаючими. Наприклад, він любив демонструвати безпечність змінного струму, пропускаючи несильні заряди через власне тіло. Одного разу, під час експериментування з магнітними полями, він викликав вібрування стін сусідніх будівель і не зупиняв експеримент, доки його не спинила поліція, хоч це і загрожувало цілісності будівель. Хоч Тесла і був визнаним генієм, він часто змінював місця роботи та проекти через нестабільне фінансування. Хоч більшість його практичних винаходів мали успіх і були корисними, він заслужив собі

репутацію дивака, що любив самотньо гуляти вечорами в парку та вголос цитувати Шекспіра [230].

На лекції також наводилася інформація про особистісні характеристики винахідників, згадки сучасників про них та ін. Лекція мала своєю метою показати два різні життєві шляхи інженера та продемонструвати неоднозначність категорії «успіх».

За результатами лекції майбутнім інженерам пропонувалося взяти участь у роботі дискусійного клубу, де їх просили розбитися на трійки для *диспуту* за темою «Що означає лідерська позиція в діяльності інженера?» У рамках цієї теми розглядалися такі твердження:

- Що означає успіх у діяльності інженера (гроші, слава, визнання)?
- Чи повинен інженер бути лідером?
- Чи повинен інженер думати про своїх послідовників?
- Чи повинен інженер займатися підприємницькою діяльністю?
- Чи повинен інженер замислюватися про наслідки своїх дій для оточуючого світу?

У кожній з трійок один зі студентів визначається як ведучий. Ведучий має визначити два полярні твердження за обраною темою для проведення диспуту. Наприклад: «твердження 1: гроші – це єдине мірило успішності сучасного інженера», «твердження 2: історичне визнання досягнень – єдине мірило успішності сучасного інженера». Ці твердження записуються на листочках паперу та наосліп розподіляються між іншими двома учасниками міні-групи, які мають довести твердження, яке отримали.

Диспут відбувається в три етапи: аргументація, контраргументація, запитання-відповіді сторін. На підготовку аргументів та запитань протилежній стороні дається 10 хвилин. Студентам треба за короткий час підібрати аргументи та сформулювати їх так, щоб вони виглядали переконливо та вагомо. Загальний час продовження диспуту – 30 хвилин. За його результатами учасник, що не був стороною диспуту, визначає переможця, якому вдалося довести свою точку зору.

Після закінчення диспутів у міні-групах відбувається загальне обговорення у вигляді *бесіди*. Представники міні-груп розповідають: 1) які твердження виявилися переможними; 2) які аргументи звучали найбільш вагомо; 3) які елементи невербальної комунікації допомагали учасникам довести свою точку зору, а які, навпаки, заважали; 4) що було найскладніше при підготовці аргументів; 5) що було найскладніше при визначенні переможців диспуту.

Після загального обговорення виводяться загальногрупові «універсальні поради» підготовки до диспуту.

У ході лекції, диспутів та бесіди майбутні інженери отримують велику кількість різноспрямованої інформації, що може залишитися у їх пам'яті лише як низка цікавих фактів. Для того, щоб ця інформація вплинула на сприйняття значення лідера для групи послідовників, було влаштоване письмове *опитування*, що ставило на меті систематизацію отриманих знань та навичок. Під час опитування майбутнім інженерам пропонувалося оцінити значущість лідерства та лідерської позиції в різних сферах суспільного життя: в політиці, економіці, освіті, бізнесі, в інженерній діяльності. Після закінчення оцінювання студентам потрібно було обґрунтувати свої оцінки, написавши фінальний висновок. Така форма роботи мала спонукати майбутніх інженерів до переосмислення значення лідерської позиції в діяльності сучасного інженера взагалі та в їх власному житті зокрема.

Важливою умовою формування лідерської позиції є послідовна індивідуальна робота з її розвитку. Для того, щоб впровадити практику такої повсякденної індивідуальної роботи, було застосовано метод *педагогічної вимоги*. Викладач ставить перед майбутніми інженерами завдання – створити та заповнювати кожного тижня щоденник розвитку лідерської позиції. Кожного тижня майбутньому інженеру треба відповідати в щоденнику на такі запитання:

- 1) Які події цього тижня мали для мене найбільше значення?
- 2) Як я поведив себе у вирішальних ситуаціях?
- 3) Чи займав я лідерську позицію, коли це було необхідно?
- 4) Як сприймали мене оточуючі?
- 5) Як би я мав себе поводити, якби міг повернути час назад?

6) Що я можу виправити в своїй поведінці?

Питання в щоденнику мають на меті змусити майбутнього інженера аналізувати свою поведінку та продумувати варіанти її трансформації для зайняття лідерської позиції в повсякденних ситуаціях. Педагогічна вимога формулюється під час семінарського заняття, а реалізується студентами в самостійній позааудиторній роботі.

Вимога вести щоденник поширюється на весь час проходження дисципліни психолого-педагогічного циклу. Наприкінці студент має поділитися з групою та викладачем тим, чому його навчив щоденник, та проаналізувати, як змінилося за цей час його ставлення до лідерської позиції та її впливу на досягнення успіху в професійній діяльності інженера.

З метою розвитку ціннісного ставлення до групових інтересів було використано метод доручень, метод диспуту, метод заохочення та лекцію. Використовуючи *метод доручення*, ми мали на меті організувати роботу в малих групах, що, з одного боку, буде спрямовано на аналіз особистості лідера, а з іншого – сама по собі буде спонукати студентів до пошуку лідерської позиції. Для реалізації цього методу студенти були розділені на групи, по 3-4 особи в кожній групі.

Безпосередньо перед *дорученням* студентам було прочитано міні-лекцію з презентаційними матеріалами, присвячену трьом класичним стилям лідерства: авторитарному, демократичному та ліберальному. При цьому наголос робився на те, що кожен зі стилів має свої сильні та слабкі сторони, а висококласний лідер має володіти умінням застосовувати всі стилі залежно від ситуації.

Після цього між групами були наосліп розподілені стилі, описані в міні-лекції. Групам були дані такі доручення:

1. За допомогою групового диспуту визначте відомого лідера, що, на думку групи, краще за інших демонструє стиль лідерства, який буде презентувати ваша група. Ця людина може бути з будь-якої сфери діяльності. Єдина умова: У мережі Інтернет мають існувати відеоматеріали про цю людину (документального чи художнього спрямування).

2. Під час групового диспуту визначте, які особистісні якості сприяють становленню певного стилю лідерства.

3. За допомогою ресурсу Youtube відшукайте відеозаписи, що найбільш яскраво демонструють прояв схильності до певного стилю лідерства у особистості, що була обрана вашою групою. Передивіться декілька відео для того, щоб скласти найбільш повне враження про обраного героя.

4. Визначте такі особливості героя вашого дослідження як: поза; міміка; жести; тембр голосу; вербальні конструкції, що використовуються найчастіше; особливості взаємодії з оточуючими.

5. Проаналізуйте, які особливості вербальної та невербальної поведінки вашого героя сприяють реалізації, обраного ним стилю, а які, навпаки, створюють перешкоди? Що б ви змінили у поведінці особистості для підвищення ефективності її лідерського стилю?

6. Створіть презентацію на основі виконаної роботи, використовуючи короткі відеоприклади.

7. За результатами роботи розробіть короткий відеофільм, що ілюстрував би певний стиль лідерства. Тематика та художній стиль фільму необмежені.

8. Презентуйте однокурсникам результати своєї роботи.

9. Вся робота має бути поділена на частини (змістовні або часові), і за кожною з частин роботи має відповідати хтось один з учасників групи. При цьому всі учасники мають брати участь у реалізації всіх етапів роботи, але на кожному з етапів у групі має бути свій відповідальний-лідер.

За результатами такої роботи за дорученням проходить огляд фільмів, на якому групи майбутніх інженерів демонструють кращі свої напрацювання і відео з елементами творчості (створення фільмів, розігрування мініатюр, створення технічних макетів та ін.). Огляд фільмів реалізується в позааудиторній роботі у вигляді фестивалю.

У ході виконання доручення та підготовки до огляду фільмів відбувається процес групової взаємодії з диспутами, де долаються суперечності, що

викликають конфлікти, відбувається адаптація членів колективу до нових умов взаємодії, розвивається мотивація групи на успіх, відпрацьовуються елементи розвитку пам'яті, мислення, інтелекту, особливу увагу приділено формуванню навичок емоційного інтелекту, ораторського мистецтва, засвоєнню навичок лідерської компетенції і корпоративної культури. Огляд фільмів проходить в атмосфері емоційного підйому, радості і позитивного настрою у всіх учасників. За результатами огляду учасники отримують заохочення у вигляді путівок на екскурсійні подорожі від професійної спілки студентів.

Метод доручення супроводжувався реалізацією *методу стимулювання та корегування інноваційної діяльності*. На початку роботи над дорученням студентам було повідомлено, що команда-переможець огляду фільмів отримає подарунок: її учасники отримають путівки до спортивно-оздоровчого табору для студентів «Політехнік» (с. Фігуровка). Це сприяло підсиленню мотивації студентів до участі у підготовці до огляду фільмів.

Отже, за результатами впровадження методу доручення ми можемо спостерігати такі наслідки:

1. У майбутніх інженерів поглиблюються знання про феномен лідерства, можливості його прояву у різних ситуаціях, особливість поведінки лідерів.
2. У майбутніх інженерів розвиваються навички ведення диспуту, відстоювання власної точки зору, пошуку найбільш оптимального способу виконання складного творчого завдання.
3. Майбутні інженери отримують можливість залучити до виконання завдання свої знання та суб'єктивний досвід, які були отримані не тільки під час вивчення різних дисциплін в університеті, а й досвід з особистого життя.
4. Майбутні інженери «приміряють» на себе лідерську позицію і відстоюють її, організовуючи роботу групи на певному етапі підготовки проекту.
5. Зростає творча та навчальна активність майбутніх інженерів, зацікавленість їх у особистісному та професійному саморозвитку.

6. Створюються умови для формування ціннісного ставлення до групових інтересів. Необхідність виконати роботу спільно з іншими поглиблює розуміння майбутнього інженера важливості кожної групової ланки для досягнення успішного спільного результату.

З метою поглиблення розуміння майбутніми інженерами важливості лідерської позиції для професійного та кар'єрного успіху реалізовувався ряд заходів, серед яких бесіда, метод прикладу, доручення та схвалення.

У ході виховної *бесіди* на тему «Кар'єрний шлях сучасного інженера» педагог порушував проблему нелінійності та складності побудови успішної професійної кар'єри інженера в українському суспільстві. Складність зумовлюється декількома факторами: 1) застарілість обладнання та технічне відставання багатьох промислових підприємств країни; 2) високі темпи розвитку сучасних технологій, що потребують від підприємств постійних великих матеріальних вкладень; 3) переважання серед промислових підприємств великих заводів та фабрик, які є досить неповороткими та складними об'єктами для осучаснення. Як результат, частіше за все праця інженера на вітчизняних підприємствах ціниться невисоко. І талановитим інженерам доводиться змінювати професійний профіль заради збереження матеріального благополуччя. Якщо ж у студентів є розуміння своєї професійної мети, націленість на неї та розвинута лідерська позиція, то вони зможуть з легкістю подолати труднощі на своєму життєвому та професійному шляху.

У ході бесіди викладач стимулював студентів до висловлювання своїх думок за напрямками: 1) Як я бачу свій кар'єрний шлях? 2) Чому я збираюся / не збираюся залишатися в професії? 3) Що особисто я можу зробити для досягнення кар'єрного успіху в професійній сфері? 4) Чи може лідерська позиція допомогти мені при досягненні професійного та кар'єрного успіху? 5) Які особистісні якості притаманні інженеру з розвиненою лідерською позицією?

За результатами бесіди студенти отримували завдання підготувати доповіді про успішних сучасних інженерів і про значення лідерської позиції в їхньому житті. Для того, щоб проаналізувати різні кар'єрні шляхи сучасних інженерів, групу було розділено на дві рівні підгрупи. Учасники першої підгрупи мали підготувати доповіді

про сучасних зарубіжних інженерів, а учасники другої підгрупи – про сучасних українських інженерів. Особистість інженера для доповіді студент міг обрати самостійно, важливою частиною завдання був аналіз прояву лідерської позиції сучасним успішним інженером. Також, аналізуючи кар'єрні шляхи успішних інженерів, студенти мали можливість *на прикладі* прослідкувати варіанти побудови кар'єри. У студентів виникла можливість усвідомити, що успішність сучасного інженера пов'язана не стільки з працею на заводі та слідуванням шаблонному кар'єрному шляху, а з проявом лідерської позиції: створенням стартапу, розробкою новітніх технологій, пошуку свого унікального продукту. А для цього необхідні добра освіта, надійна команда та високорозвинена лідерська позиція, що обумовлює успішність будь-якого проекту.

За результатами доповідей для реалізації методу *схвалення* виконувалася вправа «Банк ідей з розвитку лідерської позиції». Педагог пояснював студентам, що отримані знання є їхнім справжнім скарбом, який може змінити їх ставлення до професійного кар'єрного шляху. Для того, щоб ці знання працювали на добробут та особистісний розвиток студентів, їх треба поєднати. Кожному зі студентів пропонувалося визначити певний прийом, метод розвитку лідерської позиції, про який він дізнався під час підготовки доповіді, та поділитися ним з іншими. Студенти по черзі виходили до дошки та записували по одній ідеї до спільного «банку ідей». Педагог коментував кожну ідею, дякуючи автору та підкреслюючи його роль у розвитку лідерської позиції всіх членів групи.

Під час виконання цієї вправи майбутні інженери усвідомлюють важливість взаємодії між членами групи для досягнення індивідуального успіху кожного. Крім того, після завершення вправи педагог звертається до студентів з питанням: «А які особистісні якості можуть допомогти розвинути лідерську позицію майбутнього інженера?»

За результатами такого обговорення виокремлюється кількість особистісних якостей, що відповідає кількості учасників групи. Частіше за все серед якостей майбутні інженери називають: інтелект, комунікабельність, критичність мислення, спрямованість на успіх тощо. За результатами цієї вправи всі якості розподіляються

між студентами, і викладач формулює *доручення*: кожному зі студентів необхідно розробити та презентувати практичне заняття з розвитку визначеної раніше особистісної якості. Структура такого заняття має складатися з: міні-лекції, бесіди та практичної вправи з розвитку якості.

На першому етапі студенти мають розробити план і сценарій такого заняття та презентувати його іншим. За результатами презентацій проектів практичних занять відбувається голосування за найбільш вдалий проект, який переможець втілює у життя на наступному занятті.

Внаслідок реалізації описаних вище виховних методів в позааудиторній та аудиторній роботі студенти не тільки усвідомлюють важливість лідерської позиції для професійного та кар'єрного розвитку, а й отримують деякі практичні інструменти її розвитку.

З метою розвитку спрямованості на досягнення успіху та позитивного ставлення до лідерської позиції було реалізовано низку таких заходів: виховна бесіда «Спрямованість мотивації», презентації з використанням методу прикладу «Лідерська позиція у моєму житті», метод схвалення.

У виховній бесіді педагог торкається питань впливу мотивації на результати діяльності. В ході бесіди він пропонує студентам згадати три випадки зі свого життя: 1) коли вони діяли під впливом високої мотивації та спрямованості на успіх; 2) коли вони були байдужі до виконання завдання; 3) коли вони дуже сильно боялися невдачі та діяли під впливом мотивації уникнення невдач. Згадуючи кожний з трьох станів, майбутнім інженерам треба було описати: чого вони хотіли досягти, як вони при цьому почувалися та які результати отримали. В ході обговорення майбутні інженери приходять до усвідомлення важливості позитивної мотивації для досягнення успіху в життєвих та професійних справах.

Після проведення бесіди педагог пропонує студентам замислитися над значенням лідерської позиції у їхньому житті. Чи були в їх житті моменти, коли лідерська позиція допомагала їм досягти успіху? За результатами розмірковувань студентам необхідно було скласти 5-хвилинну презентацію, в якій вони мали

описати ситуацію, коли вони зайняли лідерську позицію і це допомогло їм вирішити їхню проблему або дозволило досягти мети.

Така вправа сприяє усвідомленню майбутніми інженерами того факту, що лідерська позиція вже існує в їхньому житті і допомагає при вирішенні життєвих ситуацій. Педагог та група схвально реагують на презентації учасників вправи та підкреслюють, що лідерську позицію можна і треба використовувати якомога частіше.

Важливим завданням впровадження третьої педагогічної умови було поглиблення усвідомлення майбутніми інженерами морального змісту та моральних колізій у діяльності інженера. Для реалізації цього завдання використовувався метод бесіди, метод прикладу, диспут та метод схвалення.

Виховна бесіда була присвячена питанню цінностей сучасного світу та тих цінностей, якими мають керуватися в своїй діяльності сучасні інженери. Викладач розповідає майбутнім інженерам про те, що цінності людини умовно можна розділити на матеріальні та духовні. Різні спільноти по-різному ставляться до цінностей і відводять ведучу роль різним ідеям та ідеалам.

Викладач пропонує учасникам бесіди назвати ті цінності, якими має керуватися в своїй діяльності сучасний інженер. Після цього викладач просить учасників оцінити за 5-бальною шкалою, наскільки ці універсальні цінності уявного сучасного інженера відповідають їх власним цінностям. За результатом виконання вправи відбувається обговорення результатів. Викладач схвально коментує відкритість та готовність до розмови учасників про власні цінності.

Для того щоб відкрити перед учасниками сутність моральних колізій інженерної діяльності, проводиться заняття з використанням *методу прикладу*. Як приклад викладач розповідає майбутнім інженерам про вчинок німецького інженера Петера Мока та його відданість правді.

Петер Мок хотів довести, що німецькі автомобілі безпечніші за американські з огляду на кількість шкідливих газових викидів. Для того, щоб довести свою точку зору, він у 2014 році організував експеримент з порівняння німецького та американського автомобілів. Як приклад німецького автомобіля він використав

автомобіль марки Volkswagen. У результаті тест-драйвів він визначив, що німецький автомобіль не тільки більш шкідливий, а й ще обладнаний спеціальним приладом, що занижує покази шкідливих викидів в атмосферу, що є порушенням закону. Незважаючи на те, що зовсім не такої правди шукав Петер Мок, починаючи експеримент, він не просто не став тримати в таємниці результати свого дослідження, а оприлюднив їх, що призвело до розкриття «афери Volkswagen» та мільярдних збитків як для компанії, так і для його рідної країни.

Петер Мок своїм прикладом продемонстрував, що сучасний професіонал має керуватися передусім принципами правди та законності, а не принципами наживи.

За результатами бесіди проводиться диспут на тему «Чи мають законність та правда бути для інженера більш важливими, ніж матеріальне благополуччя?»

Під час обговорення майбутні інженери усвідомлюють, що на такі питання немає універсально правильних відповідей, відповіді дуже сильно відрізняються для кожної людини. І кожен майбутній інженер має глибоко усвідомлювати свої ціннісні орієнтири, слідувати ним та розуміти, до яких суспільних наслідків можуть призводити їхні дії.

Комплекс заходів, проведених під час реалізації третьої педагогічної умови, спонукає студентів до рефлексії та обдумування значення лідерської позиції для продуктивної роботи в команді, досягнення особистого та професійного успіху, суспільного добробуту.

Висновки до розділу 2

1. На основі авторських педагогічних умов формування лідерської позиції майбутнього інженера було розроблено методичні рекомендації їх реалізації в позааудиторній та аудиторній роботі закладів вищої технічної освіти. Було показано, що в процесі реалізації першої педагогічної умови викладачу доцільно виконувати функції коуча, що лише підтримує студента в самостійній роботі, а не визначає чіткі рамки його професійного саморозвитку. В процесі реалізації другої педагогічної умови запропоновано використання

різноманітних форм моделювання, що стимулюють усвідомлення можливостей лідерської позиції при вирішенні виробничих проблем. Викладачам також пропонуються методи виховання, що можуть використовуватися при реалізації третьої педагогічної умови – методи формування свідомості, суспільної поведінки, стимулювання діяльності та контролю ефективності процесу виховання. Визначено порядок реалізації педагогічних умов, що забезпечує гармонійний розвиток лідерської позиції майбутнього інженера. Розроблені методичні рекомендації дозволяють розв'язати протиріччя між необхідністю формування лідерської позиції у майбутніх інженерів під час виховного процесу та неготовністю педагогічних кадрів до цього, адже вони містять всю необхідну методичну інформацію та можуть бути використані педагогами закладів вищої технічної освіти для реалізації програми формування лідерської позиції майбутніх інженерів.

2. У ході реалізації першої педагогічної умови майбутні інженери були залучені до практичної самостійної діяльності, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції. Для цього майбутні інженери були залучені до заходів, що проводились у рамках зимового оздоровчого дитячого табору. В ході організації та реалізації самостійної роботи студенти й викладачі дотримувалися 6-стадійного плану роботи (постановка завдання, мотивування, планування, виконання, формування звіту, оцінка). Реалізація першої педагогічної умови дозволяє нам розв'язати протиріччя між переважанням у вищій технічній школі традиційних технологій та методів підготовки студентів у сфері фахової освіти і необхідністю переорієнтації на виховання лідерської позиції особистості майбутнього інженера, що передбачає впровадження інноваційних педагогічних форм і методів.

3. У процесі реалізації другої педагогічної умови – моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від студентів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях діалогічної взаємодії – використовувалися

два основних методи активного виховання та навчання: метод рольового розігрування конкретних ситуацій, метод ділових бесід.

4. Інструментами реалізації третьої педагогічної умови – виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі – були методи проблемного викладу, бесіди, метод прикладу, педагогічної вимоги, громадська думка, вправляння, привчання, доручення, стимулювання та коригування, змагання. Заходи реалізації третьої педагогічної умови сприяли поглибленню розуміння студентами важливості лідерської позиції для їх особистісного та професійного розвитку.

5. Обґрунтовані педагогічні умови формування лідерської позиції дозволяють розв'язати протиріччя між потребою суспільства в інженерах з високим рівнем сформованості лідерської позиції і відсутністю науково-обґрунтованої системи формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти, адже запропоновані педагогічні умови дійсно являють собою систему, що спирається на наукові та інновативні педагогічні методи і технології й дозволяє сформувати лідерську позицію майбутнього інженера.

Основні наукові результати розділу відображено в таких наукових працях: [221; 222; 223; 224; 227; 228].

РОЗДІЛ 3

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

3.1 Загальні питання організації та проведення експериментальної роботи, критерії, показники та рівні сформованості лідерської позиції у майбутніх інженерів.

З метою перевірки ефективності обґрунтованих та розроблених у дослідженні педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО нами було організовано педагогічний експеримент, який проходив в умовах ВЗТО протягом 2014–2017 навчальних років.

Для проведення нашого дослідження були застосовані такі методи:

1. Метод спостереження, його метою було визначено вивчення особливостей формування лідерської позиції майбутніх інженерів під час педагогічної діяльності, яка відбувалась в освітньому процесі під час позааудиторної діяльності та аудиторних занять у ВЗТО. Під час організації спостереження ми керувалися принципами системності й систематичності, що передбачало інтегровану й регулярну фіксацію дій, ситуацій, процесів.

2. Бесіди та інтерв'ю зі студентами ВЗТО та викладачами з метою уточнення необхідних експериментальних даних.

3. Анкетування і тестування студентів ВЗТО з метою:

- з'ясування ставлення студентів ВЗТО до феномену лідерства та використання лідерських навичок у майбутній діяльності інженера;
- виявлення складових елементів лідерської позиції майбутнього інженера, з'ясування ступенів сформованості лідерської позиції студентів закладів вищої технічної освіти;

- вивчення уподобань, побажань й особистісно-професійних запитів майбутніх інженерів щодо формування лідерської позиції під час освітнього процесу у закладах вищої освіти технічного профілю;
- виявлення у студентів ВЗТО рівня вмінь і лідерських навичок, необхідних для формування та становлення їхньої лідерської позиції;
- дослідження показників мотиваційно-ціннісної, когнітивної, діяльнісної та особистісної сфер особистості майбутніх інженерів;
- вивчення рівня сформованості особистісних якостей, що входять до структури лідерської позиції студентів інженерної спрямованості, що навчаються у закладах вищої технічної освіти.

4. Метод опитування з метою виявлення у студентів ВЗТО рівня знань, необхідних для формування та становлення їхньої лідерської позиції.

5. Метод аналізу діяльності студентів ВЗТО з метою вивчення мотивів і цінностей майбутніх інженерів, рівня сформованості умінь і прояву лідерських якостей, що входять до структури лідерської позиції інженера.

6. Метод експертних оцінок для визначення й уточнення необхідних експериментальних даних.

7. Педагогічний експеримент з метою перевірки ефективності визначених педагогічних умов формування лідерської позиції студентів у вищих технічних навчальних закладах під час освітнього процесу.

8. Методи математичної статистики з метою порівняння характеристик контрольної та експериментальної груп для визначення їх рівноцінності й перевірки достовірності отриманих у процесі експериментальної роботи результатів.

Експеримент було здійснено з дотриманням відповідних принципів, таких як: принцип цілісного вивчення особистості майбутніх інженерів, добровільної участі респондентів у дослідженні, комплексного використання методів дослідження та інших.

Дослідження були проведені протягом 2014-2017 років. У дослідженні брали участь студенти таких факультетів НТУ «ХПІ»: автоматики та

приладобудування, електроенергетичного, інженерно-фізичного, факультету інтегрованих технологій та хімічної техніки, комп'ютерних наук і програмної інженерії, механіко-технологічного, технології органічних речовин, фізико-технічного, транспортного машинобудування, машинобудівного, технології неорганічних речовин; студенти Харківського національного університету міського господарства ім. О.М. Бекетова, Української інженерно-педагогічної академії, Харківського національного автомобільно-дорожнього університету.

В експерименті брали участь 388 студентів та 22 викладача.

Експеримент містив традиційні для педагогічного дослідження етапи: констатувальний, формувальний і контрольний.

На констатувальному етапі, відповідно до логіки здійснення педагогічного експерименту, вирішувалися такі завдання:

1. Визначалися критерії та показники, за якими вимірювалися рівні сформованості лідерської позиції студентів закладів вищої технічної освіти.
2. Досліджувалися рівні сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів та визначалися їх характеристики.
3. Здійснювалася психолого-педагогічна діагностика сформованості компонентів лідерської позиції майбутніх інженерів на основі визначених методик.
4. Встановлювався початковий рівень сформованості лідерської позиції студентів ВЗТО.
5. На підставі отриманих даних формувалися рівноцінні експериментальні групи.

Для вирішення першого завдання було здійснено аналіз довідкової і наукової психолого-педагогічної літератури стосовно критеріїв і показників, що застосовуються у педагогічному експерименті. Його результати свідчать про неоднозначність і певну варіативність підходів до трактування означених понять.

В енциклопедичному словнику «критерій» тлумачиться як «засіб судження, ознака, на основі якої здійснюється оцінка, визначення або класифікація будь-чого; мірило оцінки» [231, с. 663].

Згідно з поглядами В. Яременко та О. Сліпушко, критерій є основою для здійснення оцінювання або класифікації певної множини об'єктів [232, с. 211]. С. Ожегов доводив, що «критерій» – це «мірило оцінки, судження» [233, с. 248].

Аналіз педагогічної літератури засвідчив, що це поняття дослідники розуміють по-різному, при цьому єдиного погляду на сутність феномену не існує. Відомий педагог Ю. Бабанський запропонував визначати критерій як певну об'єктивну ознаку, що дає можливість здійснювати порівняльну оцінку досліджуваного явища, рівень вираженості його у різних респондентів [215, с. 95-96]. Видатний український педагог В. Курило визначав поняття критерію як «сукупність таких якостей явища, що відображають його суттєві характеристики і саме тому підлягають оцінці» [234, с. 35]. А. Низков пропонує розглядати критерій як «кількісну величину, що визначає якісні характеристики процесу або явища» [235, с. 36].

Критерій можна визначити як:

- а) об'єктивний прояв певної ознаки;
- б) реальна психологічна установка людини, що проводить дослідження;
- в) певна міра або правило, що використовується в процесі діагностики;
- г) рівень прояву визначених рис та характеристик за питаннями анкети, опитувальника, методики тощо [236, с. 32].

На базі проведених нами досліджень ми розглядаємо критерії як якості, властивості, ознаки досліджуваного об'єкта, які дають можливість оцінити його стан, рівень функціонування і розвитку. Такий підхід у дослідженнях об'єктів широко розповсюджено в сучасних педагогічних працях [237; 239].

Міра вияву того чи іншого критерію виражається в конкретних показниках. Показники визначено як кількісні та якісні характеристики сформованості якостей, рис, характеристик об'єкта, що досліджується, тобто як ознаки сформованості визначеного критерію.

У зв'язку з тим, що лідерство є складним багатокомпонентним феноменом, визначення єдиного універсального критерію, який би дав можливість дослідити та виміряти сформовану лідерську позицію у майбутніх інженерів, неможливо, і тому потрібен комплекс взаємопов'язаних критеріїв.

На думку І. Блауберга, І. Ісаєва і Г. Макарової, критерії мають такі вимоги [239; 240; 241]:

- 1) критерії повинні відображатися низкою показників через аналіз рівня вияву яких, можна зробити висновок щодо вираженості цього критерію;
- 2) критерії мають відображати динаміку досліджуваної якості у просторі й часі;
- 3) найбільш ефективним є підхід, що висуває як головний критерій таку суттєву характеристику, що забезпечує просування студента на більш високий рівень.

Прийнявши рішення обрати базовим критерієм виміру процес переходу від низького до високого рівня сформованості лідерської позиції, ми окреслили як першочергову потребу дослідження визначення рівнів розвитку та співвідношення особистісних рис студента з рівнем сформованості лідерської позиції. Такий підхід забезпечив перехід від кількісних до якісних показників аналізу.

За основу визначення критеріїв, показників і рівнів сформованості лідерської позиції студентів ВЗТО були визначені дослідження Ф. Блієвої, О. Гогоберидзе, Л. Грень, Т. Гури, Л. Петриченко, Н. Підбуцької, С. Резнік, Т. Рогової, О. Романовського, Н. Саєнко, Н. Скрипник та інших. Так, на думку О. Романовського, критерії психологічної готовності до професійної діяльності у студентів-машинобудівників повинні відображати: розвиненість пізнавально-інтелектуального компонента, аналітико-рефлексивного, мотиваційного, емоційного, практичного [242, с. 276]. С. Резнік, визначаючи такі критерії змістовної оцінки рівня сформованості умінь і навичок майбутніх інженерів, пропонує виокремлювати: організаторські, комунікативні, інтелектуальні [243]. Л. Грень, досліджуючи педагогічні умови формування спрямованості на

успішність професійної діяльності у студентів технічних університетів, виділила мотиваційно-ціннісний, особистісно-рефлексивний та компетентнісний критерії [244].

Основними критеріями, що характеризують рівень сформованості лідерської позиції студентів ВЗТО, на нашу думку, доречно визначити мотиваційно-ціннісний, пізнавально-поведінковий, особистісно-рефлексивний критерії. Всі критерії тісно пов'язані між собою і взаємообумовлені. При розробці критеріїв сформованості лідерської позиції студентів ВЗТО було враховано думки і зауваження експертів-викладачів кафедри ППУСС ім. академіка І. А. Зязюна, що займаються дослідженням феномену лідерства; список експертів представлено у додатку В таблиця В1. Свою думку експерти виклали в спеціально розробленій анкеті з якою можна ознайомитись у додатку Д.

Критерій мотиваційно-ціннісної сфери формування лідерської позиції у студентів містить такі характеристики: свідоме ставлення студентів до формування своєї лідерської позиції, усвідомлення та прояв майбутніми інженерами групових інтересів у професійній сфері, усвідомлення і розуміння студентами професійної відповідальності інженера.

Мотиваційно-ціннісний критерій лідерської позиції майбутнього інженера вивчався за такими показниками:

- ставлення студентів до формування і розвитку лідерської позиції (цей показник визначається за такими рівнями: позитивно-активне ставлення, що проявляється в стійкій зацікавленості у феномені лідерства, вираженому прагненні до самовиявлення та самореалізації в різних видах індивідуальної та групової діяльності і комунікативних процесах; позитивно-пасивне ставлення, що проявляється у нестійкій та ситуативній зацікавленості у природі феномену лідерства, слабкій схильності до самовиявлення та самореалізації в різних видах індивідуальної та групової діяльності і комунікативних процесах під впливом зовнішніх умов; індиферентне або негативне ставлення, що

проявляється у відсутності зацікавленості у реалізації себе як лідера, відсутності вираженого прагнення до самопрояву);

- ціннісне ставлення до групових інтересів у професійній сфері, що визначають професійні мотиви майбутніх інженерів; (може проявлятися на таких рівнях як: позитивно-активне, позитивно-пасивне, індиферентне або негативне ставлення);

- рівні здатності до розуміння морального змісту професії інженера-лідера (достатньо сформовані, недостатньо сформовані, майже відсутні);

- рівні здатності до виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозування результатів своїх дій (достатньо сформовані, недостатньо сформовані, майже відсутні);

- рівень мотивації до досягнення успіху в майбутніх інженерів-лідерів (високий, середній, низький).

Пізнавально-поведінковий критерій формування лідерської позиції у студентів характеризує обсяг і якість знань студентів, володіння ними методами аналізу, синтезу, порівняння, їх інтелектуальні вміння, а також практичні вміння та навички, що представляють собою сукупність зовні спостережуваних вчинків і дій, які спрямовані на успішну професійну діяльність.

Пізнавально-поведінковий критерій досліджувався за допомогою таких показників:

- рівень обізнаності (знання щодо лідерства та лідерської позиції, теорій лідерства, стилів лідерства, шляхів впливу лідерства на життя особистості та групи, до якої вона належить, щодо вимог до особистісних якостей інженера – високий, середній, низький);

- здатність розуміти та аналізувати ті фактори, що пов'язані зі становленням лідерської позиції майбутнього фахівця в інженерній сфері під час освітнього процесу закладів вищої технічної освіти (достатньо сформовані, недостатньо сформовані, майже відсутні);

- розвиненість необхідних груп умінь, до яких відносимо когнітивні навички (достатньо сформовані, недостатньо сформовані, майже відсутні),

комунікативні вміння (достатньо сформовані, недостатньо сформовані, майже відсутні) і організаторські вміння (достатньо сформовані, недостатньо сформовані, майже відсутні);

- здатність використовувати методи формування лідерської позиції майбутніх інженерів для підвищення успішності професійної діяльності (достатньо сформовані, недостатньо сформовані, майже відсутні);

- здатність переконувати інших, розуміти їхні наміри і причини їхніх вчинків (достатньо сформовані, недостатньо сформовані, майже відсутні);

- здатність до реалізації у поведінці стратегії та тактики етично адекватного спілкування (достатньо сформовані, недостатньо сформовані, майже відсутні).

Особистісно-рефлексивний критерій сформованості лідерської позиції у майбутніх інженерів відрізняється певним рівнем розвитку індивідуально-психологічних рис людини, ділових якостей, що необхідні для здійснення успішної професійної діяльності інженера.

Особистісно-рефлексивний критерій досліджувався з використанням таких показників:

- характер прояву (стійкий, ситуативний, відсутній) у студента особистісних рис (морально-етичні якості, працелюбність, амбіційність, діловитість, відповідальність, ініціативність, наполегливість, рішучість, нестандартне мислення, цілеспрямованість, схильність до ризику, творчі риси, самостійність);

- рівень сформованості (достатньо сформовані, недостатньо сформовані, майже відсутні) у досліджуваних рефлексивних умінь (саморозуміння, спонтанність, аутосимпатія).

Вирішуючи друге завдання констатувального етапу експерименту, було використано методики для визначення рівня сформованості компонентів лідерської позиції студентів ВЗТО за визначеними критеріями і показниками. В узагальненому вигляді ці дані представлено в додатку Д, таблиця Д1.

У процесі вирішення наступного завдання, враховуючи викладені вище критерії і показники, ми виокремили три рівні сформованості лідерської позиції студентів ВЗТО: високий, середній, низький.

Високий рівень сформованості лідерської позиції свідчить про те, що майбутній інженер усвідомлює себе лідером, чиї авторитет та влада і повноваження якого в одній або декількох сферах діяльності беззастережно визнаються рештою членів групи, який розуміє необхідність підтримувати багатий досвід створення інноваційних технологій та необхідності рухатися швидше від передових досліджень до впровадження їх на ринку. Майбутні інженери, яких віднесено до цього рівня, не тільки здатні уміло використовувати нові технології, але й ініціювати та управляти змінами в технологічному процесі. Важливе місце серед ціннісних орієнтацій студентів цього рівня сформованості лідерської позиції посідають готовність виконувати ними роль лідера в певній системі, володіння ними певними лідерськими якостями та здатністю керувати. Вони спрямовані на активне, продуктивне життя, пізнання навколишнього світу і себе, саморозвиток, здатні до плідних взаємовідносин з членами групи, що впливають один на одного і разом прагнуть до реальних змін і досягнення результатів, які відображають загальні цілі.

Студенти з високим рівнем сформованості лідерської позиції демонструють розвинене ціннісне ставлення до лідерської позиції та можливостей її розвитку. Вони зацікавлені у саморозвитку в обраній професійній сфері, прагнуть до самовираження в груповій роботі для досягнення не тільки своїх, а й соціально значущих цілей. Студентів цього рівня відрізняють ґрунтовні знання про лідерство, можливі шляхи його прояву, теорії лідерства, стилі лідерства, особистісні якості лідера. Їх також характеризують добре розвинені інтелектуальні, комунікативні, рефлексивні, організаційні навички, а також морально-вольові якості. Вони відрізняються стійко високим рівнем амбіційності, працелюбності, діловитості, ініціативності,

відповідальності, наполегливості, цілеспрямованості, самостійності, рішучості, нестандартного мислення, етичності, креативності.

Середній рівень сформованості лідерської позиції майбутнього інженера характеризується ставленням студентів до себе як до лідера, високим рівнем усвідомленості значення лідерської позиції для майбутньої професійної діяльності інженера, а також вираженням позитивно-пасивним ставленням до її розвитку. Такі студенти ситуативно, часто під впливом іззовні, виявляють інтерес до природи лідерства, прагнення до самовияву, самореалізації в діяльності групи і спілкуванні. Студенти цього рівня демонструють недостатньо ґрунтовні знання про лідерство та його прояви, теорії лідерства. Інтелектуальні, когнітивні, організаційні, комунікативні уміння у них сформовані недостатньо. Характерними для студентів цього рівня є невпевненість у визначенні власних пріоритетів і довгострокових цілей, невпевненість у власних здібностях і силах, недостатньо сформовані рефлексивні уміння. Особистісні якості, що входять до структури лідерської позиції студента закладу вищої технічної освіти, такі студенти демонструють не постійно, деякі з цих якостей вони проявляють постійно та системно, а деякі – стихійно та ситуативно.

Низький рівень розвитку лідерської позиції майбутніх інженерів можна описати через наявність індиферентного або негативного ставлення до розвитку лідерської позиції, повною відсутністю зацікавленості феноменом лідерства, низьким рівнем прагнення до прояву себе, вираженою спрямованістю на уникнення невдач. Як правило, такі студенти відрізняються нечіткими, поверхневими уявленнями про лідерство, лідерську позицію, аспекти її формування; в них також можна продіагностувати низький рівень сформованості інтелектуальних, когнітивних, організаційних, комунікативних та рефлексивних умінь. Працелюбність, ініціативність, амбіційність, діловитість, відповідальність, наполегливість, цілеспрямованість, самостійність, рішучість, нестандартне мислення, етичність поведінки, креативність вони виявляють лише в поодиноких випадках, рефлексивні уміння

майже відсутні. Характер потреб, мотивів, прагнень особистості студентів цього рівня не відповідає успіху у досягненні мети. У студентів цього рівня внутрішня цілісність як сукупність усіх особистісних якостей у гармонійному співвідношенні один до одного відсутня.

Для визначення наявного рівня сформованості лідерської позиції студентів ВЗТО було проведено психолого-педагогічну діагностику. Для дослідження нами були використані нижче вказані методики.

1. Анкета з вивчення та аналізу сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів. Текст анкети розроблено Т. Гурою та І. Костирею і наведено у додатку Е. Після обробки анкети на основі отриманих даних визначалися такі показники:

Показник «ставлення студентів до формування і становлення лідерської позиції» визначався за шкалою «інтересу до вивчення дисципліни з лідерства».

Показник «ціннісне ставлення до групових інтересів у професійній сфері» визначався через порівняння характеру професійних мотивів для досягнення успіху в роботі людини та характеру професійних мотивів для досягнення успіху у роботі сучасного лідера за шкалами «технічна (професійна) компетентність».

Показник «здатність до розуміння морального змісту професії інженера-лідера». Для оцінки розуміння морального змісту професії інженера-лідера ми визначили та порівняли рівні значущості для досягнення успіху в роботі людини та досягнення успіху у роботі сучасного лідера за шкалами «відповідальність».

Показник «мотивація до досягнення успіху у майбутніх інженерів-лідерів» визначався через порівняння рівнів сформованості мотивації до досягнення успіху в роботі людини та рівнів мотивації до досягнення успіху у роботі сучасного лідера за шкалами «мотивація до досягнення успіху».

Показник «характер виявлення студентом особистісних якостей» визначався через самооцінювання реалізації рефлексивно-особистісних компонентів структури лідерської позиції студентів в освітньому процесі у

закладі вищої технічної освіти за шкалами амбіційності, діловитості, працелюбності, відповідальності, цілеспрямованості, ініціативності, рішучості, наполегливості, творчих рис, нестандартного мислення, схильності до ризику.

2. Методика «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова» [246, с. 391-392].

Обраний тест дає можливість продіагностувати наявний рівень лідерства в спільній діяльності на основі уявлень самого студента про свою роль та позицію в групі. Водночас авторська інтерпретація тесту дозволяє визначити прояв та співвідношення певних складових компонентів лідерства особистості респондента. Ця методика використовувалася нами для визначення таких показників:

Показник «здатність до виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозування результатів своїх дій» – визначення відбувалось за шкалами: «цілеспрямованість» та «стратегічне мислення». Оцінка за шкалами «цілеспрямованість» та «стратегічне мислення» може бути або позитивна (висока оцінка), або негативна (низька оцінка).

Показник «самооцінка здатності проявляти лідерську позицію» – визначення цього показника відбувалось за шкалою «комунікабельність». Оцінка може бути або позитивною (висока оцінка), або негативною (низька оцінка).

Показник «здатність переконувати інших, розуміти їхні наміри і причини їхніх вчинків» – визначення цього показника відбувалось за шкалою «вміння мотивувати; вміння переконувати». Оцінка може бути або позитивною (висока оцінка), або негативною (низька оцінка).

Показник «здатність до реалізації у поведінці стратегії та тактики етично адекватного спілкування» – визначення цього показника відбувалось за шкалами «адаптивність», «самовладання». Оцінка може бути або позитивною (висока оцінка), або негативною (низька оцінка).

3. Методика «Самооцінка біполярної ефективності керівництва М. Фетіскіна» [246, с. 336-339].

Представлена методика спрямована на глибоке вивчення поведінкових особливостей та рис керівників із різним рівнем ефективності. Методика є рекомендованою для використання з особами студентського віку. Важливою характеристикою методики є наявність в ній елементів рольового розігрування: студентам необхідно подумки поставити себе на місце керівника та змодельовати його поведінку. Ця методика використовувалась нами для визначення показника «самооцінка здатності проявляти лідерську позицію». Ця методика дозволяє оцінити можливу практичну діяльність людини у ролі лідера з погляду її потенційної ефективності.

4. Методика «Діагностика лідерських здібностей Є. Жарикова, Є. Крушельницького» [246, с. 316-319].

Використовувалася нами при визначенні показника «характер виявлення студентом особистісних якостей» для узагальнення даних щодо характеру виявлення студентами лідерських якостей та оцінці того, як ці якості співвідносяться між собою у структурі лідерської позиції студента.

5. Методика «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» (у перекладі Л. Гозмана та адаптації А. Лазукіна і Н. Каліної) [246, с. 426-235]; використовувалася для діагностики загального потенціалу розвитку особистості, а також сукупності здібностей досліджуваного до самореалізації та самоактуалізації. Ця методика використовувалась нами при визначенні таких показників:

Показник «здатність до виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозування результатів своїх дій» визначався з використанням шкал «орієнтація у часі», «цінності», «ставлення до природи людини».

Показник «рівень сформованості необхідних груп умінь: когнітивних, комунікативних і організаторських» – компонент когнітивних умінь визначався за шкалою «потреба в пізнанні». Когнітивні уміння – це здатність до розумового сприйняття і переробки зовнішньої інформації. Вони пов'язані передусім з пізнавальними процесами людини, такими як відчуття, сприйняття,

увага, пам'ять, підхід до прийняття рішень. Високий рівень розвитку когнітивних умінь вказує на розвинену потребу особистості у пізнанні себе та навколишнього світу. Шкала «потреба у пізнанні» діагностує розвиненість здібностей буттєвого пізнання, що проявляється в природній цікавості, яка не викликана жодною необхідністю або потребою. Таке пізнання є більш точним та ефективним саме через те, що воно не спотворене потягами та бажаннями, що дозволяє людині більш раціонально осмислювати інформацію.

Показник «здатності до реалізації у поведінці стратегії та тактики етичного й адекватного спілкування» діагностувався з використанням шкал «контактність», «гнучкість у спілкуванні». Шкала контактності дозволяє визначити ступінь відкритості людини до спілкування, а також розвиненість її соціальних здібностей. При цьому поняття контактності не зводиться до більш вузького поняття комунікативних здібностей. Воно розуміється більш широко, як готовність до використання комунікативних навичок для встановлення позитивних відносин з оточуючими. Шкала «гнучкість у спілкуванні» відображає розвиненість у свідомості людини упереджень та стереотипів, що ускладнює адекватне сприйняття оточуючого світу. Високі бали за шкалою вказують про неупередженість людини та готовність до гармонійного співіснування з оточуючими. Досліджувані, що отримують високі бали за цією шкалою, як правило, спрямовані на встановлення дуже особистих та теплих стосунків з оточуючими, що дозволяє їм не лише сприймати інших, а й розкриватися перед ними. Також такі люди не схильні до фальші та маніпуляцій, що особливо важливо при підтриманні здорових стосунків. Низькі бали за шкалою вказують на невпевненість людини у своїй базовій привабливості та цікавості для інших, що штовхає її на пошук нездорових форм взаємодії з іншими.

Показник «характер виявлення студентом особистісних якостей (самостійність)» визначався за шкалою «автономність».

Показник «рівень сформованості рефлексивних умінь» визначався за шкалами «спонтанність», «саморозуміння», «аутосимпатія». Рефлексивні

уміння мають місце при здійсненні студентом контрольно-оціночної діяльності, спрямованої на себе.

Спонтанність є якістю особистості, що ґрунтується на впевненості у собі й оточуючому світі. Високі бали за шкалою вказують на те, що самоактуалізація є природним способом існування людини, а не омріяним прагненням. Спонтанність тісно пов'язана з цінностями природності, грайливості, свободи, легкості.

Шкала «саморозуміння» відображає ступінь усвідомлення особистістю своїх потреб, прагнень, переконань. Люди з високими балами за цією шкалою загалом не схильні замінювати власні бажання зовнішніми соціальними вимогами. Низькі бали за шкалою відображають невпевненість особистості у собі, надмірну зосередженість на думках та ставленні оточуючих.

Шкала «аутосимпатії» відображає рівень позитивного ставлення людини до себе. При цьому високий рівень аутосимпатії не вказує на некритичність або самовдоволене ставлення до себе. Навпаки, людина з високою аутосимпатією розуміє не тільки свої сильні, але й слабкі сторони та приймає їх.

Шкали «спонтанності», «самопізнання» та «аутосимпатії» тісно пов'язані між собою та відображають рівень сформованості рефлексивних здібностей досліджуваних.

6. Методика «Багатофакторний опитувальник лідерства Б. Басса, Б. Аволіо» [247].

Методика дозволяє визначити лідерську компетенцію майбутнього інженера через його особистісну здатність до трансформаційного лідерства, виявляючи сім факторів, пов'язаних з моделлю трансформаційного лідерства. Методика застосовувалась при визначенні показника «здатність розуміти та аналізувати фактори, що обумовлюють становлення лідерської позиції майбутнього фахівця інженерної сфери в освітньому процесі закладів вищої технічної освіти».

Фактор 1 – «Вплив» – відображає здатність майбутнього інженера до формування довіри до себе. Така довіра є основою становлення авторитету, який необхідний для транслявання своїх ідей іншим.

Фактор 2 – «Надхнення» – дозволяє виміряти рівень здатності студента до використання образів та символів, які сприяють стимулюванню роботи інших, надиханню інших на подолання перешкод та досягнення цілей.

Фактор 3 – «Інтелектуальна стимуляція» – відображає рівень здатності досліджуваного до заохочення та підштовхування інших на прояв креативності та творчості навіть при вирішенні повсякденних завдань. Інтелектуальна стимуляція дозволяє створити в колективі середовище для максимального саморозкриття та самореалізації членів колективу.

Фактор 4 – «Індивідуальний підхід» – дозволяє діагностувати рівень зацікавленості студента в інших та здатності до знаходження індивідуального підходу як до своїх однодумців, так і до людей, що зовсім не схожі на нього.

Фактор 5 – «Мотивація» – демонструє вміння студента мотивувати своїх послідовників до досягнення мети. При цьому таке мотивування в першу чергу відображає здатність до створення привабливого та цікавого образу майбутнього, що спонукає інших шукати нетривіальні шляхи наближення цього образу до реальності.

Фактор 6 – «Управління» – дозволяє оцінити рівень здатності майбутнього фахівця до управління процесом досягнення цілі. Вона показує, наскільки студент готовий відповідати формальним показникам підвищення ефективності діяльності групи.

Фактор 7 – «Надання самостійності» – демонструє схильність студентів до самостійної роботи, а також готовності до делегування власних функцій та повноважень іншим. Саме цей фактор лежить в основі побудови ефективної організації групи.

7. Методика «Дослідження макіавеллізму особистості Р.Крісті, Ф. Гейс» [248].

Особливий інтерес у контексті теми дослідження викликає шкала макіавеллізму, що відображає відносно стійку систему відносин особистості до інших та соціальної дійсності взагалі. Можна виокремити декілька базових психологічних складників макіавеллізму: 1) впевненість людини в необхідності маніпуляцій у спілкуванні з іншими для досягнення мети; 2) використання в повсякденному житті конкретних прийомів та моделей маніпуляції. До таких прийомів відноситься здатність переконувати співбесідників у чомусь, апелюючи до їх потаємних потреб та бажань. Ця методика використовувалася для діагностики показника «здатність переконувати інших, розуміти їх наміри і причини вчинків».

8. Методика «Оцінка комунікативних й організаторських здібностей особистості КОЗ-2 В. Синявського, Б. Федоришина» [246, с. 184-186].

Ця методика була використана для діагностики соціального потенціалу особистості майбутнього фахівця інженерного профілю. Саме комунікативні здібності є передумовою формування спрямованості людини на встановлення контакту з іншими, інтересу до оточуючих, здібностей соціальної рефлексії, перцепції та емпатії. Всі ці характеристики є обов'язковими для діяльності в сфері керівництва та управління, у всіх їх проявах. Так само велике значення мають й організаторські якості, що знаходять своє вираження в здатності до прийняття самостійних рішень, прояву ініціативи в спілкуванні та плануванні діяльності. Цю методику ми застосували при визначенні показника «рівень сформованості необхідних груп умінь: когнітивних, комунікативних і організаторських».

9. Методика «Дослідження мотивації досягнення успіху Т. Елерса» [249].

Методика використовувалася для визначення ступеня спрямованості майбутніх інженерів на досягнення успіху. Висока спрямованість на успіх вказує на помірно схильність особистості до ризику, врівноваженість та готовність працювати для досягнення мети. Вважаємо, що цей показник є надзвичайно важливим при діагностиці сформованості лідерської позиції майбутнього інженера.

Згідно з мотиваційно-ціннісним критерієм було досліджено ставлення майбутніх інженерів до формування лідерської позиції; ступінь інтересу до природи феномену лідерства, готовності прийняти на себе роль лідера, готовності до саморозвитку; пріоритетні ціннісні орієнтації майбутніх фахівців; потреба їх у самореалізації в груповій діяльності; мотивація досягнення успіху; рівень сформованості у майбутніх інженерів професійних мотивів.

Для визначення характеру інтересу студентів до природи феномену лідерства, ставлення студентів до формування і становлення лідерської позиції в освітньому процесі у ВЗТО, ціннісного ставлення до групових інтересів у професійній сфері використовувались такі методи як спостереження, бесіди, метод експертних оцінок, анкетування, опитування. Визначення першого показника першого критерію відбувалось за шкалою анкети «інтерес до вивчення лідерства» та усного опитування згідно з даними, що наведено у додатку 3, таблиця 34. Результати дослідження наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Ставлення студентів до формування і становлення лідерської позиції

Ставлення	Кількість	%
Позитивно-активне	127	32,73
Позитивно-пасивне	216	55,68
Індиферентне або негативне	45	11,59

Таким чином, стійкий інтерес до природи феномену лідерства виказало 32,73% респондентів, ситуативний інтерес – 55,68%, не виявили інтересу – 11,59% респондентів. Отримані дані свідчать про те, що ціннісне ставлення до формування лідерської позиції студенти виявляють недостатньою мірою.

Для оцінки сформованості ціннісного ставлення до групових інтересів у професійній сфері ми визначили та порівняли характер професійних мотивів для досягнення успіху в роботі людини та характер професійних мотивів для досягнення успіху у роботі сучасного лідера за шкалами анкети «технічна

компетентність» згідно з даними, що наведено у додатку 3, таблиці 31 та 32. Результати наведено в таблиці 3.2.

Отже, стійкість професійних мотивів у досягненні успіху в роботі людини засвідчило 59,79% респондентів, у досягненні успіху в роботі сучасного лідера – 22,68%; ситуативний інтерес до професійних мотивів у досягненні успіху в роботі людини засвідчило – 36,86%, у досягненні успіху в роботі сучасного лідера – 57,22%; відсутність інтересу до професійних мотивів у досягненні успіху в роботі людини виявило – 3,35%, у досягненні успіху в роботі сучасного лідера – 20,1%. Можемо спостерігати різницю ціннісного ставлення між професійною мотивацією до успіху в роботі людини та професійною мотивацією до успіху в роботі сучасного лідера (групових інтересів у професійній сфері).

Таблиця 3.2

Оцінка сформованості ціннісного ставлення до групових інтересів у професійній сфері

Ставлення	Характер професійних мотивів для досягнення успіху в роботі людини		Характер професійних мотивів у роботі сучасного лідера	
	кількість	%	кількість	%
Позитивно-активне	232	59,79	88	22,68
Позитивно-пасивне	143	36,86	222	57,22
Індиферентне або негативне	13	3,35	78	20,10

Отримані дані свідчать про недостатнє ціннісне ставлення студентів до формування та становлення лідерської позиції і недостатню сформованість у них професійних мотивів.

Визначення показника «здатність до розуміння морального змісту професії інженера-лідера» здійснювалось за допомогою таких методів як спостереження, бесіди, метод експертних оцінок, анкетування. Для оцінки розуміння морального змісту професії інженера-лідера ми визначили та

порівняли рівні значущості для досягнення успіху в роботі людини та досягнення успіху у роботі сучасного лідера за шкалами «відповідальність» згідно з даними, що наведено у додатку 3, таблиці 31 та 32. Результати наведено у таблиці 3.3.

Результати діагностування студентів за цією методикою показали, що в проекції здатності до розуміння морального змісту професії інженера на особистість людини 69,07% респондентів виявили достатньо сформований рівень відповідальності; 30,93% респондентів засвідчили недостатньо сформований рівень відповідальності. Відсутність відповідальності не виявив ніхто з респондентів.

Таблиця 3.3

Здатність до розуміння морального змісту професії інженера

Рівні	Розуміння морального змісту професії інженера в проекції на успіх у роботі людини.		Розуміння морального змісту професії інженера в проекції на успіх у роботі сучасного лідера	
	кількість	%	кількість	%
Достатньо сформований	268	69,07	65	16,75
Недостатньо сформований	120	30,93	313	80,68
Майже відсутній	0	0	10	2,57

У проекції здатності до розуміння морального змісту професії інженера на успіх у роботі сучасного лідера 16,75% студентів показали достатньо сформований рівень відповідальності; 80,68% студентів – недостатньо сформований рівень; 2,57% студентів – майже відсутній рівень відповідальності. Наявна різниця при співставленні результатів свідчить, що здатність до розуміння морального змісту професії інженера-лідера недостатньо сформована, але водночас важливість морального змісту професії інженера в контексті особистої відповідальності усвідомлюють практично всі

респонденти. Результати зумовлені тим, що у майбутніх інженерів сформована особистісна відповідальність, але відповідальність за цілу групу людей не сформована (готові нести відповідальність за групу лише 16,75% респондентів).

Виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозування результатів своїх дій визначалось за методикою самооцінювання лідерства [246, с. 391-392.] та методикою «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» [246, с. 426-235].

Визначення цього показника за методикою «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» відбувалось за шкалами: «орієнтації у часі», «цінностей», «ставлення до природи людини» згідно з даними, що наведені у додатку И, таблиця И4. Ця методика використовується нами для визначення готовності особистості студента до самоактуалізації – реалізації його особистісного та лідерського потенціалу, який дозволяє успішно вирішувати етичні проблеми, що виникають в інженерно-професійній сфері. Шкала «орієнтація у часі» дає можливість визначити ступінь здатності майбутнього інженера жити за принципом «тут і тепер». Шкала також показує схильність досліджуваних відкладати життя на потім або, навпаки, шукати спокою, занурюючись у спогади про минуле. Шкала «цінності» діагностує рівень ціннісного ставлення особистості до саморозвитку та самореалізації. Високий бал за шкалою вказує на те, що досліджуваний добре розуміє цінність самоактуалізації та демонструє виражену спрямованість на цілісність, істину, красу, добро. Така особистість, як правило, не страждає від роздвоєності, вона життєлюбна, насолоджується своєю унікальністю, але при цьому прагне розвивати та вдосконалювати себе, щоб досягати більшого успіху у житті. Низькі бали за шкалою вказують на невпевненість, зануреність у негативні переживання, внутрішню роздвоєність людини. Шкала «ставлення до природи людини» відображає спрямованість студента на гармонійні відносини з оточуючими, його природне прагнення та довіру до інших, неупередженість, готовність приймати інших такими, як вони є, чесність.

Результати наведено в таблиці 3.4.

Результати діагностування за цією методикою показали, що 9,02% респондентів добре усвідомлюють цінність актуального моменту – у них виявлено достатньо сформований рівень здатності до виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозування результатів своїх дій, 50,26% – не повною мірою здатні оцінювати цінність сьогодення – у них зафіксовано недостатньо сформований рівень, 40,72% – показали схильність до життя у майбутньому або минулому, що також може вказувати на їх базову невпевненість у собі і своїх можливостях.

Таблиця 3.4

Рівень здатності до виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозування результатів своїх дій за методикою «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома»

Рівні	За шкалою «орієнтації у часі»		За шкалою «цінності»		За шкалою «ставлення до природи людини»	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Достатньо сформований	35	9,02	12	3,09	74	19,07
Недостатньо сформований	195	50,26	219	56,45	232	59,80
Майже відсутній	158	40,72	157	40,46	82	21,13

Результати діагностування свідчать, що 3,09% студентів повною мірою поділяють цінності самоактулізованої особистості і відносяться до достатньо сформованого рівня здатності, 56,45% – не визначились з ціннісними пріоритетами для успішного вирішення етичних проблем, що виникають в інженерно-професійній сфері і відносяться до недостатньо сформованого рівня, 40,46% – не поділяють цінності самоактулізованої особистості і тому неспроможні успішно вирішувати етичні проблеми, що виникають в інженерно-професійній сфері і демонструють майже відсутній рівень цієї здатності;

19,07% майбутніх інженерів демонструють спрямованість на щире, позитивне спілкування, базову довіру та симпатію до інших, доброзичливість та неупередженість – у них виявлено достатньо сформований рівень здатності до виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозування результатів своїх дій, 59,8% – демонструють ситуативну готовність підтримання гармонійних стосунків з оточуючими – у них зафіксовано недостатньо сформований рівень, 21,13% – не готові до встановлення відкритих та чесних стосунків з іншими, що визначає майже відсутній рівень цієї здатності.

Визначення виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозування результатів своїх дій за методикою «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова» [246, с. 391-392.] відбувалось за шкалами: «цілеспрямованість» та «стратегічне мислення» згідно з даними, що наведені у додатку И, таблиця И2. Дана методика дозволяє дати піддослідним можливість зайняти лідерську позицію, визначаючи володіння ними якостями лідера. Оцінка за шкалами «цілеспрямованість» та «стратегічне мислення» може бути позитивно-активна, позитивно-пасивна і негативна. Результати наведено у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Здатність до виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозування результатів своїх дій за методикою «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова»

За шкалою «цілеспрямованість»			За шкалою «стратегічне мислення»	
Оцінка	Кількість	%	Кількість	%
Позитивно-активна (достатній рівень)	128	32,99	53	13,66
Позитивно-пасивна (недостатній рівень)	127	32,73	88	22,68
Негативна (майже відсутній)	133	34,28	247	63,66

Результати діагностування студентів за цією методикою показали, що у 32,99% респондентів зафіксована позитивно-активна оцінка за шкалою «цілеспрямованість», що відповідає достатньо сформованому рівню здатності до виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозуванню результатів своїх дій, 32,73% студентів показали недостатньо сформований рівень здатності до виявлення сутності моральних колізій за шкалою «цілеспрямованість», а 34,28% – показали негативну оцінку за цією шкалою, що дає підставу віднести їх до майже відсутнього рівня цієї здатності; 13,66% респондентів отримали позитивно-активну оцінку за шкалою «стратегічне мислення», демонструючи достатньо сформований рівень цієї здатності, 22,68% – демонструють недостатньо сформований рівень, а 63,66% – виявили майже відсутній рівень цієї здатності. 34,28% респондентів неспроможні підпорядковувати свої дії та думки прагненням виявляти сутність моральних колізій у різноманітних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозувати результати своїх дій, 63,66% студентів неспроможні прогнозувати результати й наслідки своїх дій та успішно вирішувати етичні проблеми, що виникають в інженерно-професійній діяльності. Отримані дані за обома шкалами свідчать про те, що здатність до виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозування результатів своїх дій виявляється у респондентів недостатньою мірою.

З метою визначити у респондентів рівень сформованості мотивації до досягнення успіху в майбутніх інженерів-лідерів було застосовано методи спостереження, бесіди, анкетування, методику «Дослідження мотивації досягнення успіху Т. Елерса». Для визначення мотивації до досягнення успіху в майбутніх інженерів-лідерів ми визначили та порівняли рівні сформованості мотивації до досягнення успіху в роботі людини та рівні мотивації до досягнення успіху у роботі сучасного лідера за шкалами анкети «мотивація до досягнення успіху» згідно з даними, наведеними у додатку Д таблиці Д1 та Д2. Результати наведено в таблиці 3.6.

Отже, високий рівень сформованості мотивації до досягнення успіху в роботі людини засвідчило 59,28% респондентів, у досягненні успіху в роботі сучасного лідера – 17,27%; достатній рівень сформованості мотивації до досягнення успіху в роботі людини виявило 39,95%, у досягненні успіху в роботі сучасного лідера – 71,65%; низький рівень сформованості мотивації до досягнення успіху в роботі людини виявило 0,77%, у досягненні успіху в роботі сучасного лідера – 11,08%. Можемо спостерігати різницю сформованості у студентів мотивації досягнення успіху між мотивацією до успіху в роботі особи та мотивацією до успіху в роботі лідера. Отримані дані свідчать про недостатню сформованість мотивації досягнення успіху в майбутніх інженерів-лідерів.

Таблиця 3.6

Рівень сформованості мотивації до досягнення успіху в майбутніх інженерів-лідерів

Рівень	Рівень сформованості мотивації до досягнення успіху в роботі сучасної людини		Рівень сформованості мотивації до досягнення успіху в роботі сучасного лідера	
	Кількість	%	Кількість	%
Високий	230	59,28	67	17,27
Середній	155	39,95	278	71,65
Низький	3	0,77	43	11,08

На підставі викладеного вище можна зробити висновок про те, що за першим з визначених критеріїв стан сформованості лідерської позиції студентів не відповідає вимогам сьогодення.

Другим критерієм було визначено пізнавально-поведінковий. Відповідно до його першого показника, «рівень сформованості знань», у студентів досліджувався рівень сформованості знань, необхідних для формування та становлення лідерської позиції. При оцінці цього показника було використано думки і зауваження експертів-викладачів кафедри ППУСС ім. академіка

І. А. Зязюна, що займаються дослідженням феномену лідерства, список експертів представлено у додатку В, таблиця В1, які були враховані при розробці авторської анкети, з якою можна ознайомитись у додатку Е. Для більш глибокої діагностики знань студентів щодо феномену лідерства використовувався метод усного опитування, що дозволив дізнатися про глибину та широту уявлень студентів з цього питання. Результати дослідження за цим показником наведено у таблиці 3.7. Дані про рівень сформованості цього показника свідчать, що високий рівень знань демонструють 1,03% студентів, середній – 47,69%, низький – 51,28%.

Таблиця 3.7

Рівень сформованості знань, необхідних для формування та становлення лідерської позиції у майбутнього інженера

Рівні	Кількість	%
Високий	4	1,03
Середній	185	47,69
Низький	199	51,28

Такі результати є переконливим доказом недостатнього рівня знань щодо формування та становлення лідерської позиції.

Відповідно до наступного показника проводилась діагностика сформованості у студентів здатності розуміти та аналізувати фактори, що зумовлюють становлення лідерської позиції майбутнього інженера в освітньому процесі ВЗТО. З цією метою застосовувались такі методи дослідження: спостереження, тестування, експертне оцінювання, метод аналізу діяльності студентів під час виховного процесу у ВЗТО. Також була використана методика «Багатофакторний опитувальник лідерства Б. Басса, Б. Аволіо» [247]. Багатофакторний опитувальник лідерства дозволяє виявити сім факторів, пов'язаних з трансформаційним лідерством і які зумовлюють становлення лідерської позиції майбутнього інженера в освітньому процесі ВЗТО.

Визначення показника відбувалось згідно з даними наведеними у додатку И, таблиця ИЗ. Результати наведено у таблиці 3.8.

Результати діагностування за цією методикою показали, що 43,04% респондентів виказали достатньо сформований рівень впливу, 51,55% – недостатньо сформований рівень, 5,41% – майже відсутній рівень впливу; 53,09% студентів виявили достатньо сформований рівень натхнення, 42,28% – недостатньо сформований, 4,63% – майже відсутній рівень натхнення; 32,21% майбутніх інженерів показали достатньо сформований рівень інтелектуальної стимуляції, 57,74% – недостатньо сформований рівень, 10,05% – майже відсутній рівень інтелектуальної стимуляції.

Таблиця 3.8

Здатність студентами розуміти та аналізувати фактори, що зумовлюють становлення лідерської позиції майбутнього інженера в освітньому процесі ВЗТО

Рівні	Фактори							Здатність до трансформаційного лідерства
	1	2	3	4	5	6	7	
Достатньо сформований (високі здібності)	167чол. 43,04%	206 чол. 53,09%	125 чол. 32,21%	128 чол. 32,98%	142 чол. 36,59%	198 чол. 51,03%	150 чол. 38,65%	24 чол. 6,18%
Недостатньо сформований (помірні здібності)	200 чол. 51,55%	164 чол. 42,28%	224 чол. 57,74%	226 чол. 58,26%	204 чол. 52,59%	186 чол. 47,94%	233 чол. 60,07%	361 чол. 93,12%
Майже відсутній (низькі здібності)	21 чол. 5,41%	18 чол. 4,63%	39 чол. 10,05%	34 чол. 8,76%	42 чол. 10,82%	4 чол. 1,03%	5 чол. 1,28%	3 чол. 0,7%

32,98% респондентів демонструють достатньо сформований рівень індивідуального підходу, 58,26% – недостатньо сформований, 8,76% – майже відсутній рівень індивідуального підходу; 36,59% студентів показали достатньо

сформований рівень мотивації, 52,59% – недостатньо сформований, 10,82% – майже відсутній рівень мотивації; 51,03% майбутніх інженерів виявили достатньо сформований рівень управління, 47,94% – недостатньо сформований, 1,03% – майже відсутній рівень управління; 38,65% респондентів показали достатньо сформований рівень здатності ефективно організувати групову роботу, 60,07% – недостатньо сформований, 1,28% – майже відсутній рівень здатності ефективно організувати групову роботу. Тільки 6,18% респондентів виказали достатньо сформований рівень по кожному з семи факторів. Такі результати є переконливим доказом недостатнього рівня здатності у студентів розуміти та аналізувати фактори, що зумовлюють становлення лідерської позиції майбутнього інженера під час освітнього процесу у ВЗТО.

Відповідно наступного показника, «рівень сформованості необхідних груп умінь: когнітивних, комунікативних і організаторських», проводилась діагностика сформованості у студентів визначених груп умінь, що входять до структури лідерської позиції студентів ВЗТО. З цією метою застосовувались такі методи дослідження, як спостереження, опитування, тестування, експертне оцінювання, метод аналізу діяльності студентів під час виховного процесу у ВЗТО. Також було використано спеціальні методики «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» [246, с. 426-235] та методика оцінки комунікативних і організаторських здібностей особистості КОЗ-2 (Б. Федорішин, В. Синявський) [246, с. 184-186].

Визначення когнітивних умінь відбувалось методом опитування та за методикою «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» згідно даних наведених у додатку 3 таблиця 34.

Дослідження рівню розвитку комунікативних та організаторських здібностей проводилося з використанням методики оцінки комунікативних і організаторських здібностей особистості КОЗ-2 [246, с. 184-186]. За результатами цієї методики студенти з оцінкою «1», що відрізняються дуже низьким рівнем розвитку досліджуваних здібностей та ті, що мають оцінку «2» і характеризуються рівнем нижче за середній відносяться до майже відсутнього

рівня сформованості умінь. Студенти, що володіють середнім рівнем здібностей і отримали оцінки «3» і «4» – відносяться до недостатньо сформованого рівня умінь. Студенти, що отримали оцінку «5» і володіють дуже високим проявом схильностей відносяться до достатньо сформованого рівня. Визначення цього показника відбувалось згідно даних наведених у додатку И таблиця И1. Результати наведено у таблиці 3.9.

Результати діагностування показали, що тільки у 10,56% респондентів когнітивні уміння достатньо сформовані; 52,07% – мають недостатньо сформований рівень когнітивних умінь; 37,37% – демонструють майже відсутній рівень когнітивних умінь.

Таблиця 3.9

Рівні сформованості необхідних груп умінь

Рівень сформованості умінь	Когнітивні уміння		Комунікативні уміння		Організаторські уміння	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Достатньо сформований	41	10,56	103	26,54	39	10,05
Недостатньо сформований	243	52,07	123	31,71	121	31,19
Майже відсутній	145	37,37	162	41,75	228	58,76

Результати діагностування за методикою «Оцінка комунікативних й організаторських здібностей особистості КОЗ-2 В. Синявського, Б. Федоришина» показали, що тільки 26,54% респондентів мають достатньо сформовані комунікативні уміння; 31,71% – мають недостатньо сформований рівень комунікативних умінь; 41,75% – демонструють майже відсутній рівень комунікативних умінь. Щодо організаторських умінь – 10,05% студентів показали достатньо сформований рівень; 31,19% – показали недостатньо сформований рівень; 58,76% студентів мали майже відсутній рівень організаторських умінь.

Як свідчать отримані дані, когнітивні вміння були майже відсутні у 37,37% респондентів; комунікативні вміння були майже відсутні у 41,75% студентів; організаторські вміння були майже відсутні у 58,76% опитуваних. Такі дані дозволяють дійти висновку, що за цим показником (рівень сформованості необхідних груп умінь) другого критерію сформованості лідерської позиції більшість майбутніх інженерів, що брали участь у дослідженні, не досягли достатнього її рівня.

Для визначення наступного показника, «здатність використовувати методи формування лідерської позиції майбутніх інженерів для підвищення успішності професійної діяльності», проводилась діагностика сформованості у студентів відповідної здатності. З цією метою застосовувались такі методи дослідження, як спостереження, тестування, експертне оцінювання, метод аналізу діяльності студентів під час виховного процесу у ВЗТО. Також було використано спеціальні методики: «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова» [246, с. 391-392.] та «Самооцінка біполярної ефективності керівництва М. Фетіскіна» [246, с. 336-339]. Визначення цього показника за методикою самооцінки лідерства відбувалось за шкалою «комунікабельність», ця шкала відображає позитивне ставлення і здатності респондентів до виховання, навчання, розвитку, надання рекомендацій та порад іншим людям. Визначення показника за цією методикою відбувалось відповідно даних, що наведені у додатку 3, таблиця 32.

Методика «Самооцінка біполярної ефективності керівництва М. Фетіскіна» оцінює можливу практичну діяльність людини у ролі лідера з точки зору її потенційної ефективності. За цією методикою показник визначався відповідно даних, що наведені у додатку И, таблиця И1. Результати наведено у таблиці 3.10.

Як засвідчили отримані дані, самооцінка здатності проявляти лідерську позицію для підвищення успішності професійної діяльності була майже відсутня у 19,58% студентів за методикою «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова»; за методикою «Самооцінка біполярної

ефективності керівництва М. Фетіскіна» рівень цього показника був недостатньо сформований у 40,73% респондентів, що вказує на недостатню сформованість цієї здатності.

Таблиця 3.10

Здатність використовувати методи формування лідерської позиції майбутніх інженерів для підвищення успішності професійної діяльності

Самооцінка біполярної ефективності керівництва М. Фетіскіна			Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова	
Рівні	Кількість	%	Кількість	%
Достатньо сформований	230	59,27	138	35,56
Недостатньо сформований	158	40,73	174	44,80
Майже відсутній	0	0	76	19,58

Для визначення показника «здатності переконувати інших, розуміти їхні наміри і причини їхніх вчинків» реалізовувалася діагностика рівня сформованості у досліджуваних здібностей переконання та розуміння інших. З цією метою застосовувались такі методи дослідження, як спостереження, анкетування, тестування, експертне оцінювання, метод аналізу діяльності студентів під час виховного процесу у ВЗТО. Також було використано методику «Дослідження макіавеллізму особистості Р.Крісті, Ф. Гейс» [248]. Методика «Дослідження макіавеллізму особистості Р.Крісті, Ф. Гейс» спрямована на визначення навичок маніпуляції досліджуваних, що проявляється в особливо розвинених здібностях до переконання інших, розуміння їхніх намірів і причин їхньої поведінки. Ця методика визначає наявність макіавеллізму або його відсутність. Визначення показника за цією методикою відбувалось згідно даних, що наведено у додатку И, таблиця И1. Всі респонденти виявили високий ступінь наявності макіавеллізму.

Також для визначення показника «здатності переконувати інших, розуміти їхні наміри і причини їхніх вчинків» було використано спеціальні

методики: методика самооцінки лідерства [246, с. 391-392] за шкалою «вміння мотивувати; вміння переконувати». Визначення показника за методикою самооцінки лідерства відбувалось згідно з даними, що наведені у додатку И, таблиця И2. Відповідно до цього показника другого критерію у студентів під час анкетування досліджувалась сформованість рівнів уміння переконувати інших, розуміти причини та наміри їх поведінки. Цей показник ми діагностували з використанням шкали «здібність впливати на підлеглих» щодо реалізації можливостей і здібностей майбутніх інженерів у ВЗТО, що наведені у додатку 3, таблиця 33. Результати дослідження наведено у таблиці 3.11.

Як засвідчили отримані дані, майже відсутній рівень уміння переконувати інших, розуміти причини та наміри їх поведінки за шкалою реалізації «здібність впливати на підлеглих» виказали 30,67% респондентів.

Таблиця 3.11

Здатність переконувати інших, розуміти їхні наміри і причини їхніх вчинків

За методикою самооцінки лідерства			За методикою анкетування	
Рівні	Кількість	%	Кількість	%
Достатньо сформований	138	35,56	44	11,34
Недостатньо сформований	165	42,54	225	57,99
Майже відсутній	85	21,90	119	30,67

Ця здатність майже відсутня у 21,90% студентів за методикою самооцінювання лідерства, що вказує на недостатню сформованість цієї здатності. Тільки 14 майбутніх інженерів, що складає 3,60%, показали високий результат за всіма трьома методиками.

Відповідно показника, «здатність до реалізації у поведінці стратегії та тактики етично адекватного спілкування» проводилась психолого-педагогічна діагностика студентів. Для цього було використано спеціальні методики: методика «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова» [246,

с. 391-392] за шкалами «адаптивність», «самовладання»; та методика «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» [246, с. 426-235] за шкалами «контактності», «гнучкості в спілкуванні», відповідно даних, що наведені у додатку 3, таблиця 34.

За методикою «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» показник визначався відповідно даних, що наведені у додатку И, таблиця И4.

За методикою «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова» показник визначався згідно з даними, що наведені у додатку 3, таблиця 32. Результати дослідження наведено у таблицях 3.12.

Таблиця 3.12

Здатності до реалізації у поведінці стратегії й тактики етично адекватного спілкування

За методикою «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома»				
Рівні сформованості здатності	За шкалою «контактність»		За шкалою «гнучкість у спілкуванні»	
	Кількість	%	Кількість	%
Достатньо сформований	43	11,08	34	8,76
Недостатньо сформований	291	75,01	281	72,43
Майже відсутній	54	13,91	73	18,81
За методикою «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова»				
Рівні сформованості здатності	За шкалою «адаптивність»		За шкалою «самовладання»	
	Кількість	%	Кількість	%
Достатньо сформований	136	35,05	138	35,56
Недостатньо сформований	132	34,03	167	43,05
Майже відсутній	120	30,92	83	21,39

На підставі отриманих даних здатність до реалізації у поведінці стратегії та тактики етично адекватного спілкування у респондентів недостатньо сформована. Так, за методикою «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова» майже відсутній рівень сформованості за шкалою «адаптивність» виявило 30,92% студентів, а за шкалою «самовладання» –

21,39%; за методикою «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» недостатньо сформований та майже відсутній рівні за шкалою «контактність» виказало 88,92% майбутніх інженерів, за шкалою «гнучкість у спілкуванні» недостатньо сформований та майже відсутній рівень показало 91,24%.

Достатньо сформований рівень здатності одночасно за кожною зі шкал виказало 3 респонденти, що складає 0,77%.

Отже, щодо другого критерію: високий рівень сформованості у студентів знань щодо формування і розвитку їхньої лідерської позиції зафіксовано менш ніж у 1,03% студентів; сформовані когнітивні, комунікативні й організаторські уміння виявлено у 10,56%, 26,54% і 10,05% студентів відповідно. Високий рівень сформованості здатностей: розуміти та аналізувати фактори, що обумовлюють становлення лідерської позиції майбутнього інженера в освітньому процесі ВЗТО; спрямовувати методи формування лідерської позиції майбутніх інженерів на успішну професійну діяльність; переконувати інших, розуміти їхні наміри і причини їхніх вчинків; до реалізації у поведінці стратегії та тактики етично адекватного спілкування – виявлено у 6,18%; у 35,56%; у 3,60%; і у 0,77% респондентів відповідно. Такі дані дозволяють дійти висновку, що за пізнавально-поведінковим критерієм сформованості лідерської позиції студентів ВЗТО більшість майбутніх інженерів, що брали участь в експерименті, не досягли середнього її рівня.

Згідно з третім, особистісно-рефлексивним критерієм, першим його показником визначено характер виявлення студентом особистісних якостей, що є складовими структури лідерської позиції майбутніх інженерів (амбіційність, працелюбність, діловитість, ініціативність, відповідальність, наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, нестандартне мислення, творчі риси, схильність до ризику, самостійність, морально-етичні якості). Для його дослідження використовувались метод спостереження (за поведінкою студентів та їх взаємодією між собою та іншими учасниками виховної діяльності); метод аналізу продуктів виховної діяльності студентів, а саме особистісних якостей, які є базою для усвідомлення майбутніми інженерами себе як стійкого лідера,

що передбачає внутрішню цілісність, постійність особистості, яка незалежно від обставин, що змінюються, спроможна бути лідером; метод експертних оцінок; анкетування; бесіди; методика «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» [246, с. 426-235]. Для визначення першого показника третього критерію у студентів досліджувалися рівні сформованості особистісно-рефлексивних якостей за допомогою анкетування за шкалами реалізації якостей під час освітнього процесу у ВЗТО: «амбіційність», «працелюбність», «діловитість», «ініціативність», «відповідальність», «наполегливість», «цілеспрямованість», «рішучість», «нестандартне мислення», «творчі риси», «схильність до ризику». Визначення показника відбувалось згідно з даними, що наведені у додатку 3, таблиця 31. Щодо якості «самостійність», то її визначення відбувалось за допомогою методики «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» за шкалою «автономність» згідно з даними, що наведені у додатку И таблиці И4. Результати щодо характеру виявлення студентами означених особистісних якостей в освітній діяльності представлено у таблиці 3.13.

Таблиця 3.13

Дані щодо характеру виявлення студентами особистісних якостей, що належать до структури лідерської позиції майбутніх інженерів (у %)

Особистісна якість	Характер виявлення		
	Стійкість у виявленні	Ситуативний	Майже не виявляється
Амбіційність	11,60	67,53	20,87
Працелюбність	31,96	56,44	11,60
Діловитість	7,47	67,79	24,74
Ініціативність	3,09	71,14	25,77
Відповідальність	33,50	54,64	11,86
Наполегливість	27,32	59,28	13,40
Цілеспрямованість	36,08	53,87	10,05
Рішучість	20,36	64,95	14,69
Нестандартне мислення	22,68	48,97	28,35
Творчі риси	14,18	55,41	30,41
Схильність до ризику	7,73	56,45	35,82
Самостійність	17,78	58,77	23,45
Середня оцінка характеру виявлення особистісних якостей	19,48	59,60	20,92

Такі дані дозволяють дійти висновку, що за цим показником характер виявлення студентами особистісних якостей, що належать до структури лідерської позиції майбутніх інженерів, здебільшого ситуативний. Тільки у 19,48% студентів виявлено стійкий прояв особистісних якостей, що належать до структури лідерської позиції студентів ВЗТО.

Для узагальнення оцінки того, як ці якості співвідносяться між собою у структурі лідерської позиції студента, ми використали методику «Діагностування лідерських якостей Є. Жарикова, Є. Крушельницького». [246, с. 316-319]. Оцінювання відбувалось згідно даних, що наведені у додатку И, таблиця И1. Результат наведено у таблиці 3.14.

Такі дані дозволяють дійти висновку, що за цим показником характер виявлення студентами лідерських якостей є здебільшого ситуативним.

Таблиця 3.14

Узагальнені дані щодо характеру виявлення студентами лідерських якостей (у %)

Характер виявлення лідерських якостей студентами		
Стійкість у виявленні	Ситуативний	Майже не виявляється
3,61	57,21	39,18

Тільки у 3,61% студентів виявлено стійкий прояв лідерських якостей, це дає підставу зазначити, що високий рівень сформованості лідерської позиції мають не більше ніж 3,61% студентів.

Згідно з наступним показником, з метою дослідження рівня сформованості рефлексивних умінь майбутніх інженерів було використано методику «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» [246, с. 426-235] шкали «спонтанність», «саморозуміння», «аутосимпатія». Визначення показника відбувалось згідно з даними, що наведені у додатку И, таблиця И4. Рефлексивні уміння мають місце при здійсненні студентом контрольно-оціночної діяльності, спрямованої на себе.

Результати дослідження наведено у таблиці 3.15. Рефлексивні уміння за шкалою «спонтанність» сформовані у 21,91% студентів, сформовані недостатньо – у 59,79% студентів, майже відсутні – у 18,30%; за шкалою «саморозуміння» – сформовані у 16,24% студентів, сформовані недостатньо – у 59,53% студентів, майже відсутні – у 24,23%; за шкалою «аутосимпатія» сформовані – у 21,13% студентів, сформовані недостатньо – у 49,23% студентів, майже відсутні – у 29,64%.

Таблиця 3.15

Рівень сформованості рефлексивних умінь майбутніх інженерів за методикою «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома»

Рівень	За шкалою «спонтанність»		За шкалою «саморозуміння»		За шкалою «аутосимпатія»	
	кількість	%	кількість	%	кількість	%
Достатній	85	21,91	63	16,24	82	21,13
Недостатній	232	59,79	231	59,53	191	49,23
Майже відсутній	71	18,30	94	24,23	115	29,64

Достатній рівень сформованості за всіма трьома шкалами виявило лише 3 студенти, що складає 0,77% від загального числа тих, хто брав участь в дослідженні (388).

Отже, дослідження за третім критерієм сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів дозволяють зробити висновок про недостатній рівень його сформованості.

Таблиця 3.16

Загальна оцінка рівнів сформованості лідерської позиції на констатувальному етапі експерименту

Рівень розвитку	Результати	
	Кількість	%
Високий	93	23,96
Середній	201	51,82
Низький	94	24,22

Варто зауважити той факт, що дані за багатьма показниками виявили високу нерівномірність. Так, дані щодо ціннісних орієнтацій, сформованості вмінь і характеру виявлення особистісних якостей виявили значні відмінності серед студентів. Наприклад, інформацію щодо ціннісних орієнтацій узагальнено за кількісним принципом, проте є певна кількість студентів, чії цінності відрізняються від узагальнених у певний бік.

Таким чином, підсумовуючи дані констатувального етапу експерименту, ми дійшли таких висновків:

1) до високого рівня сформованості лідерської позиції можна віднести не більше 23,96% студентів ВЗТО, яких було залучено до діагностики;

2) розподіл респондентів за рівнями сформованості складових лідерської позиції у складі академічних груп вкрай нерівномірний.

На підставі даних констатувального етапу експерименту було визначено склад експериментальної та контрольної груп для продовження педагогічного експерименту.

З метою забезпечення якості проведення наступного етапу експерименту були сформовані дві еквівалентні за рівнем розвитку лідерських якостей групи: експериментальна (201 чоловік) та контрольна (187 чоловік). У таблиці 3.17 представлені соціально-демографічні показники досліджуваних цих двох груп.

Таблиця 3.17

Соціально-демографічні показники представників експериментальної та контрольної груп

Показник	Експериментальна група	Контрольна група
Середній вік	20,58	20,21
Кількість дівчат	87	64
Кількість хлопців	114	123

З таблиці видно, що групи є досить однорідними за віком та статевим складом. Для того, щоб переконатися у однаковому початковому рівні лідерських здібностей в експериментальній та контрольній групах, ми провели

порівняння всіх досліджуваних показників з використанням статистичних критеріїв.

Порівняння статистичних показників в експериментальній та контрольній групах наведено у додатку К. У таблиці К1 представлено статистичне порівняння показників анкетування за шкалою «якості, що сприяють успіху в роботі» в експериментальній та контрольній групах з використанням непараметричного критерію Манна-Уїтні. Оскільки виконується умова, $U_{\text{емп}} > U_{\text{кр}}$, за всіма показниками анкетування за шкалою «якості що сприяють успіху в роботі», то статистично значущих розбіжностей в експериментальній та контрольній групах немає. Представники обох груп мають приблизно однакову уяву про якості, що сприяють успіху в роботі людини.

У таблиці К2 представлено статистичне порівняння показників анкетування за шкалою «якості, що визначають успіх сучасного лідера» в експериментальній та контрольній групах з використанням непараметричного критерію Манна-Уїтні. Оскільки виконується умова, $U_{\text{емп}} > U_{\text{кр}}$, за всіма показниками анкетування за шкалою «якості, що визначають успіх сучасного лідера», то статистично значущих розбіжностей в експериментальній та контрольній групах немає. Представники обох груп мають приблизно однакову уяву про якості сучасного лідера.

У таблиці К3 представлено статистичне порівняння показників анкетування за шкалою «поняття лідерства» в експериментальній та контрольній групах з використанням статистичного критерію Фішера. Підрахунок критерію дозволив нам переконатися у відсутності значущих розбіжностей по частоті, що зустрічається у відповідях респондентів експериментальної та контрольної груп. Представники обох груп дають приблизно однакові визначення поняття лідерства.

У таблиці К4 представлено статистичне порівняння показників анкетування за шкалою «рівень реалізації можливостей у технічному університеті» в експериментальній та контрольній групах з використанням непараметричного критерію Манна-Уїтні. Оскільки виконується умова,

$U_{\text{емп}} > U_{\text{кр}}$, за всіма показниками анкетування за шкалою «рівень реалізації можливостей у технічному університеті», то статистично значущих розбіжностей в експериментальній та контрольній групах немає. Представники обох груп приблизно однаково оцінюють рівень реалізації своїх можливостей у закладі вищої технічної освіти.

У таблиці К5 представлено статистичне порівняння показників методик («Дослідження макіавеллізму особистості Р. Крісті, Ф. Гейс»; «Оцінка комунікативних й організаторських здібностей особистості КОЗ-2 В. Синявського, Б. Федоришина»; «Діагностика лідерських здібностей Є. Жарикова, Є. Крушельницького»; «Самооцінка біполярної ефективності керівництва М. Фетіскіна»; «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова») в експериментальній та контрольній групах з використанням непараметричного критерію Манна-Уїтні. Оскільки виконується умова, $U_{\text{емп}} > U_{\text{кр}}$, за всіма показниками анкетування та за означеними методиками, то статистично значущих розбіжностей в експериментальній та контрольній групах немає. Представники обох груп демонструють приблизно однакові результати.

У таблиці К6 представлено статистичне порівняння показників за методикою «Багатофакторний опитувальник лідерства Б. Басса, Б. Аволіо» в експериментальній та контрольній групах з використанням непараметричного критерію Манна-Уїтні. Оскільки виконується умова $U_{\text{емп}} > U_{\text{кр}}$, за всіма шкалами означеної методики, то статистично значущих розбіжностей в експериментальній та контрольній групах немає. Представники обох груп демонструють приблизно однакові результати.

У таблиці К7 представлено статистичне порівняння показників за методикою «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» в експериментальній та контрольній групах з використанням непараметричного критерію Манна-Уїтні. Оскільки виконується умова $U_{\text{емп}} > U_{\text{кр}}$, за всіма показниками означеної методики, то статистично значущих розбіжностей в

експериментальній та контрольній групах немає. Представники обох груп демонструють приблизно однакові результати.

У таблиці 3.18 наведено відсоткове порівняння загального рівня сформованості лідерської позиції в експериментальній та контрольній групах дослідження.

З викладеного вище можемо зробити висновок про те, що групи, експериментальна та контрольна, рівноцінні за складом. Отримані на констатувальному етапі дані дозволили уточнити перебіг проведення подальшої експериментальної роботи.

Таблиця 3.18

Рівень сформованості лідерської позиції майбутнього інженера на констатувальному етапі експерименту

Рівень розвитку	Експериментальна група (201 особа)		Контрольна група (187 осіб)	
	Кількість	%	Кількість	%
Високий	48	23,88%	45	24,06%
Середній	101	50,25%	100	53,48%
Низький	52	25,87%	42	22,46%

Формувальний етап педагогічного експерименту передбачав одночасне впровадження обґрунтованих у дослідженні педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО. Ця робота проводилась зі студентами експериментальної групи. У контрольній групі окремого задання щодо формування лідерської позиції майбутніх інженерів не ставилось, тому процес її формування відбувався стихійно, під час традиційного перебігу навчально-виховної діяльності, тобто без провадження означених педагогічних умов.

Варто зазначити, що впровадження кожної із запропонованих у дослідженні педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО ми не розглядаємо як ізольовані, відокремлені процеси.

Контрольний етап експерименту передбачав повторну діагностику рівнів сформованості лідерської позиції студентів експериментальної і контрольної груп після закінчення експериментальної роботи, а також обробку, аналіз й узагальнення її

результатів. Детальний аналіз результатів експериментальної роботи наведено в підрозділі 3.2.

3.2 Аналіз результатів педагогічного експерименту

Визначення ефективності впливу розроблених нами у дослідженні педагогічних умов формування лідерської позиції студентів ВЗТО у виховному процесі вимагало порівняння констатувальних та контрольних даних щодо сформованості лідерської позиції студентів експериментальної і контрольної груп. З метою отримання даних для співставлення на контрольному етапі експерименту було проведено повторну діагностику сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів, яку було здійснено аналогічно тій, що проводилась на констатувальному етапі. Для цього застосовувались ті ж самі діагностичні методи і методики дослідження окремих компонентів лідерської позиції студентів ВЗТО. Для перевірки результативності проведеної експериментальної роботи виявлялася динаміка змін як за компонентами лідерської позиції респондентів окремо, так і за рівнем сформованості такої позиції загалом як цілісного утворення. Також слід зазначити, що в процесі порівняння даних щодо сформованості лідерської позиції студентів експериментальної (ЕГ) і контрольної груп (КГ), отриманих на констатувальному і контрольному етапах експерименту, було застосовано визначені у підрозділі 3.1 критерії і показники.

Так, згідно з першим критерієм на контрольному етапі експериментальної роботи для визначення ставлення студентів до формування і становлення лідерської позиції; ціннісного ставлення до групових інтересів у професійній сфері (професійні мотиви); здатності до розуміння морального змісту професії інженера-лідера; здатності до виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозування результатів своїх дій; мотивації до досягнення успіху в майбутніх інженерів-лідерів було досліджено характер інтересу до природи феномену лідерства, прагнення до

самовиявлення, самореалізації особистості в різних видах групової діяльності і комунікативних процесах, ціннісне ставлення до групових інтересів у професійній сфері, здатність до розуміння морального змісту професії інженера-лідера, здатності до виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері та прогнозування результатів своїх дій, мотивацію до досягнення успіху в майбутніх інженерів-лідерів.

Для визначення характеру інтересу студентів до природи феномену лідерства, ставлення студентів до формування і становлення лідерської позиції у виховному процесі у ВЗТО, ціннісного ставлення до групових інтересів у професійній сфері використовувались такі методи як спостереження, бесіди, метод експертних оцінок, анкетування. Узагальнені контрольні дані щодо характеру інтересу студентів до природи феномену лідерства представлено у таблиці 3.19.

Таблиця 3.19

Узагальнені контрольні дані щодо ставлення студентів до формування і становлення лідерської позиції (у %)

Ставлення	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера
Позитивно-активне	33,83	39,3	1,14	34,76	36,9	0,431
Позитивно-пасивне	51,74	59,7	1,6	52,4	54,54	0,415
Індиферентне або негативне	14,43	1	5,356**	12,83	8,56	1,345

** - $p \leq 0,01$

Аналіз отриманих даних свідчить про значні позитивні зрушення у характері інтересу студентів експериментальної групи до природи феномену лідерства. Причому кількість осіб, що мають позитивно-активне ставлення до формування і розвитку лідерської позиції, зростає: у групі ЕГ – на 5,47 %, у групі КГ – на 2,14 %. Статистичне порівняння даних констатувального та

контрольного етапів дослідження вказує на те, що в експериментальній групі спостерігається статистично значуще зменшення осіб з індивідуальним або негативним ставленням до лідерства. Зрушення, що спостерігаються за цим показником у контрольній групі, не є статистично значущими. Це вказує на дієвість впроваджених формувальних заходів щодо підвищення інтересу студентів до феномену лідерства.

Оцінка сформованості ціннісного ставлення до групових інтересів у професійній сфері визначалась за результатами анкетування. Результати діагностування студентів експериментальної та контрольної груп на початку і по закінченні експериментальної роботи наведено в таблиці 3.20.

Таблиця 3.20

Результати діагностики сформованості ціннісного ставлення до групових інтересів у професійній сфері (у %)

Ставлення	Експериментальна група (ЕГ)				Контрольна група (КГ)			
	Конст. експ.		Контр. експ.		Конст. експ.		Контр. експ.	
	Для успіху людини	Для успіху лідера	Для успіху людини	Для успіху лідера	Для успіху людини	Для успіху лідера	Для успіху людини	Для успіху лідера
Позитивно-активне	59,2	18,91	64,17	31,84	59,89	20,85	60,96	20,85
Позитивно-пасивне	37,81	62,68	34,83	64,18	36,89	59,36	37,97	61,5
Індивідуальне або негативне	2,99	18,41	1	3,98	3,22	19,76	1,07	17,65

Порівняння результатів контрольного та констатувального етапів дослідження вказують на суттєве зростання рівня сформованості ціннісного ставлення до групових інтересів у професійній сфері в експериментальній групі та лише незначні зміни цього показника в контрольній (рис. 3.1).

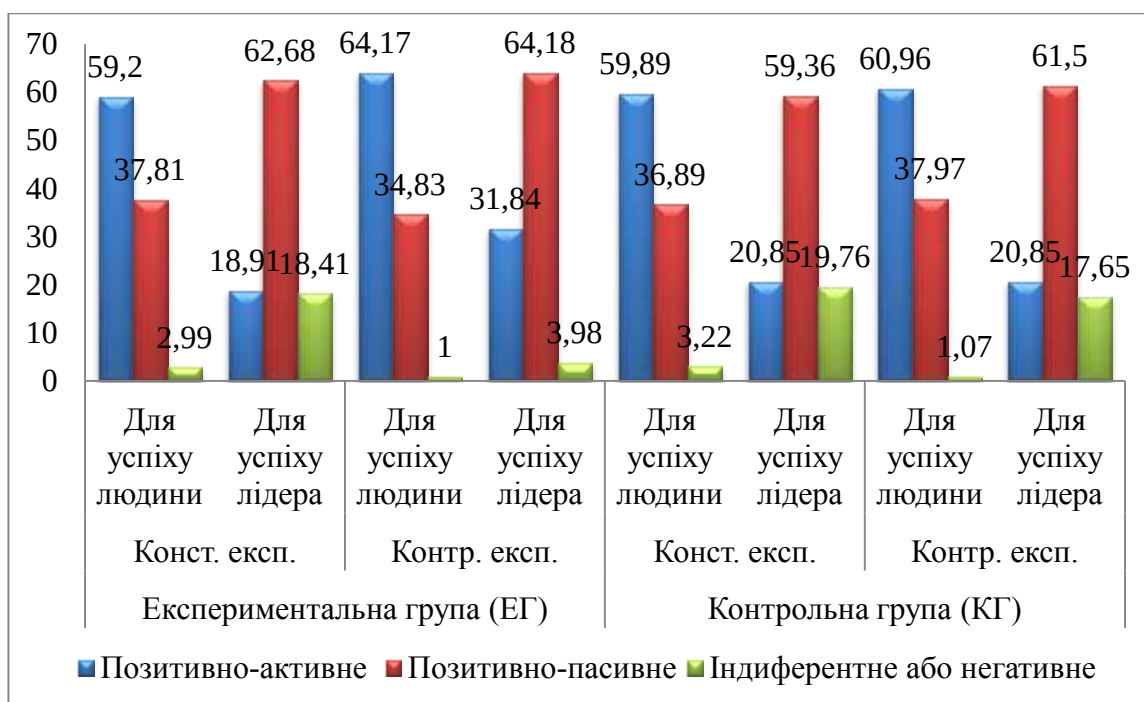


Рисунок 3.1 – Порівняння результатів діагностики ціннісного ставлення до групових інтересів в експериментальній та контрольній групах на різних етапах дослідження (у %)

Підгрупа студентів експериментальної групи з позитивно-активним ставленням до групових інтересів для досягнення успіху людини збільшилася на контрольному етапі майже на 4,97%, підгрупи з позитивно-пасивним та індиферентним ставленням зменшилися відповідно на 2,98% та 1,99%. Статистично значущих відмінностей між результатами констатувального та контрольного етапів за цим показником не було визначено.

Підгрупа студентів експериментальної групи з позитивно-активним ставленням до групових інтересів для досягнення успіху лідера збільшилася на 13,93% ($\phi=2,128$, $p\leq 0,05$), підгрупа з позитивно-пасивним ставленням збільшилася на 1,5% (розбіжності незначущі), підгрупа з індиферентним ставленням зменшилася на 14,43% ($\phi=3,345$, $p\leq 0,01$).

Тож бачимо, що в експериментальній групі статистично значуще зріс рівень сформованості ціннісного ставлення до групових інтересів у розумінні їх важливості для досягнення успіху лідера. Водночас у контрольній групі статистично значущих змін за цим показником не було зафіксовано.

Важливим показником мотиваційно-ціннісного критерію дослідження сформованості лідерської позиції виступає здатність до розуміння морального змісту професії інженера в проекції на успіх людини (таблиця 3.21).

Таблиця 3.21

Результати діагностики здатності до розуміння морального змісту професії інженера в проекції на успіх людини на констатувальному і контрольному етапах дослідження (у %)

Рівні	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера
Достатньо сформований	76,12	87,06	2,568*	78,07	80,21	0,509
Недостатньо сформований	23,88	12,94	2,861*	21,93	19,78	0,305
Майже відсутній	0	0	-	0	0	-

*- $p \leq 0,05$

З таблиці видно, що в експериментальній групі статистично значуще підвищився відсоток досліджуваних з достатньо сформованим рівнем здатності до розуміння морального змісту професії інженера в проекції на успіх людини (10,94%) та статистично значуще зменшився відсоток осіб з недостатньо сформованим рівнем (10,94%).

У контрольній групі подібні значущі зрушення відсутні.

Окрема увага в дослідженні була приділена вивченню сформованості здатності до розуміння морального змісту професії інженера в проекції на успіх лідера (табл. 3.22).

З таблиці видно, що найбільш суттєвий приріст був визначений в експериментальній групі серед студентів з достатньо сформованим рівнем (10,94%), який виявився статистично значущим (рис. 3.2). На відміну від контрольної групи у студентів експериментальної групи значуще зросло розуміння морального змісту професійної діяльності інженера-лідера.

Таблиця 3.22

Результати діагностики здатності до розуміння морального змісту професії інженера в проекції на успіх лідера на констатувальному і контрольному етапах дослідження (у %)

Рівні	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера
Достатньо сформований	17,91	28,85	2,609*	17,11	18,18	0,271
Недостатньо сформований	79,11	71,15	1,851*	79,14	79,69	0,128
Майже відсутній	2,98	0	3,48**	3,75	2,13	0,927

*- $p \leq 0,05$, **- $p \leq 0,01$

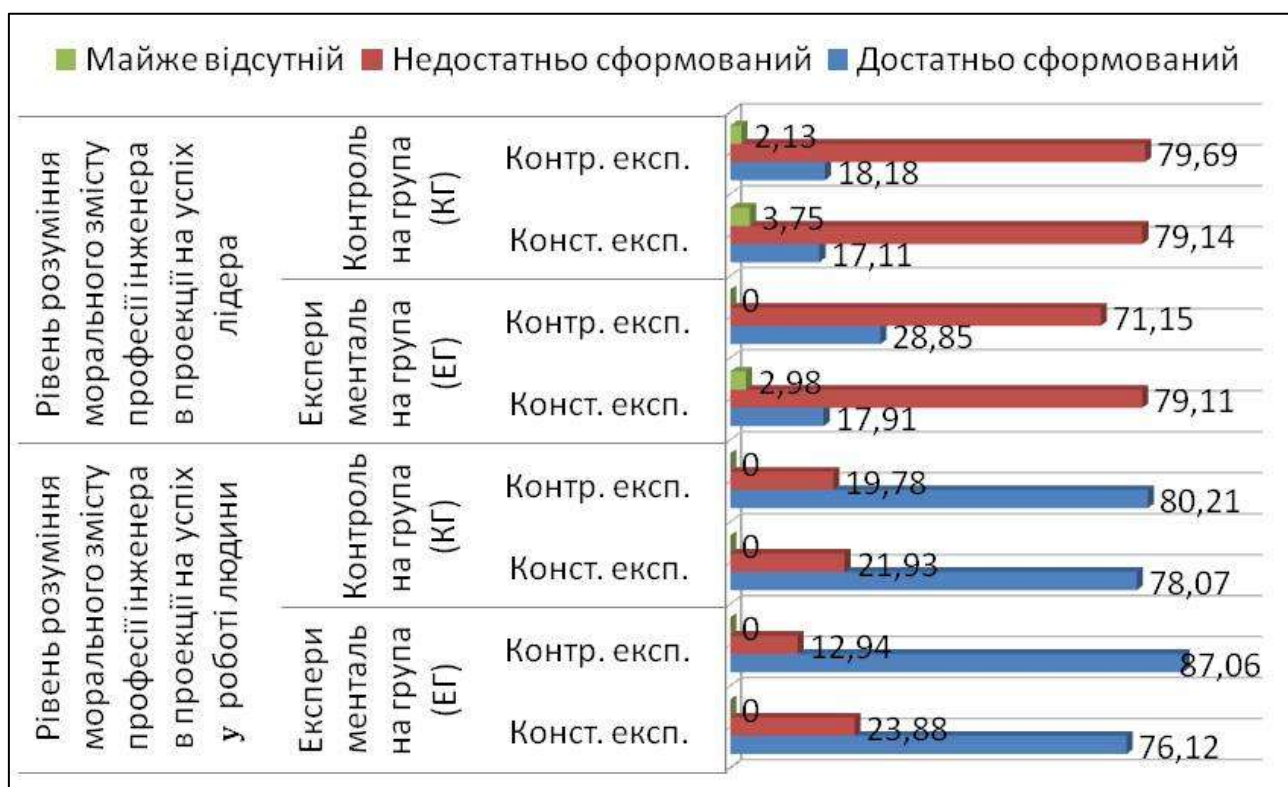


Рисунок 3.2 – Результати діагностики розуміння морального змісту діяльності інженера на констатувальному та контрольному етапах (у %)

Отримані результати вказують на стрімке зростання рівня сформованості розуміння морального змісту діяльності інженера в експериментальній групі, особливо в проекції на діяльність лідера.

Дослідження динаміки розуміння сутності моральних колізій у процесі проведення експерименту стало можливим завдяки використанню методики «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» (табл. 3.23).

Таблиця 3.23

Порівняння результатів методики «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» на констатувальному та контрольному етапах (у %)

Шкала	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера
Орієнтація в часі	9,95	26,87	4,264**	11,22	12,29	0,321
Цінності	3,98	17,91	4,734**	4,27	5,88	0,709
Ставлення до природи людини	27,86	36,32	1,82*	26,2	27,27	0,234

** - $p \leq 0,01$

За шкалою «орієнтація у часі» був визначений найбільший відсотковий приріст осіб (16,92%), в яких було визначено достатньо сформований рівень. Це є свідченням того, що в ході формувального експерименту в студентів експериментальної групи підвищилася здатність сприймати час за принципом «тут і тепер». Математична обробка результатів вказує на те, що зростання здатності до адекватної орієнтації у часі у студентів експериментальної групи виявилось статистично значущим. Водночас у контрольній групі значущого зростання не було визначено.

За шкалою «цінності» відсотковий приріст осіб з достатньо сформованим рівнем склав 13,93% та також виявився статистично значущим на відміну від приросту в контрольній групі, що склав лише 1,61%. Це є свідченням того, що у студентів експериментальної групи зросло усвідомлення власних життєвих

цінностей та здатність до регуляції власної поведінки згідно зі своїми переконаннями та моральними судженнями.

За шкалою «ставлення до природи людини» відсотковий приріст осіб з достатньо сформованим рівнем склав 8,46%, а в контрольній групі лише 1,07%. У студентів експериментальної групи зросло розуміння багатогранності та неоднозначності людської природи. Відсутність статистично значущого приросту результатів в експериментальній групі ми пов'язуємо з недостатністю життєвого досвіду та схильністю студентів до юнацького максималізму, що провокує мислення за принципом чорно-білого оцінювання.

Таким чином, можемо констатувати, що за результатами проведення методики «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» на контрольному етапі дослідження ми спостерігаємо суттєве підвищення рівня сприйняття моральних колізій в експериментальній групі та лише незначні, майже несуттєві зміни в контрольній групі (рис. 3.3).

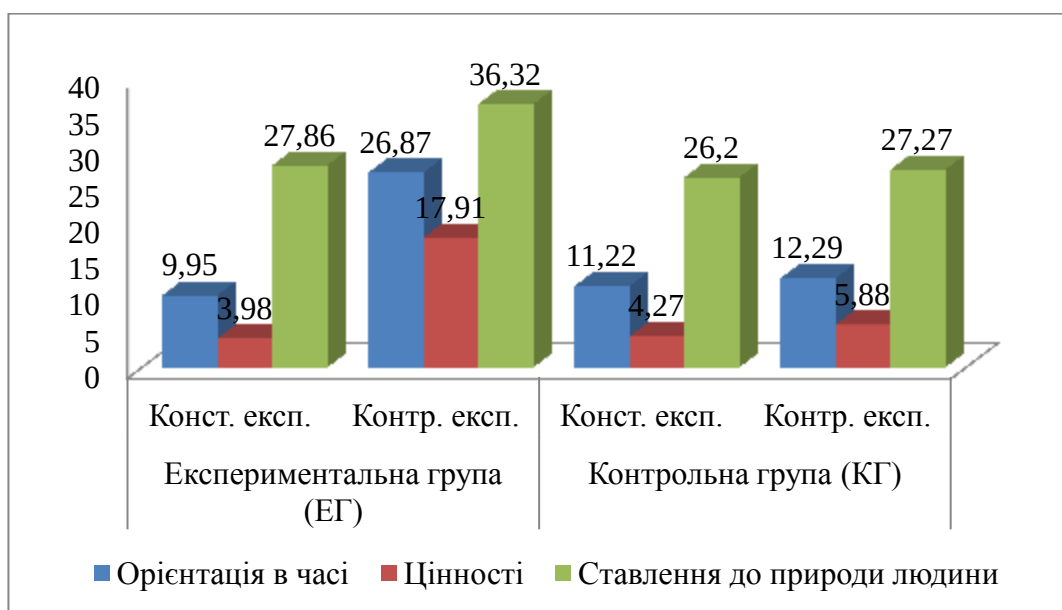


Рисунок 3.3 – Порівняння результатів методики «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» на констатувальному та контрольному етапах (у %)

Уточнення сформованості рівня сприйняття моральних колізій у майбутніх інженерів-лідерів відбувалося також з використанням методики самооцінювання лідерства (табл. 3.24).

Таблиця 3.24

Порівняння результатів методики «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова» на констатувальному та контрольному етапах у групах дослідження (у %)

Шкала	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера
Цілеспрямованість	67,16	75,12	1,536	64,17	65,24	0,216
Стратегічне мислення	39,3	48,25	1,812*	40,11	42,24	0,42

*- $p \leq 0,05$

За шкалою «цілеспрямованість» відсотковий приріст осіб з достатнім рівнем склав 7,96%, а в контрольній групі лише 1,07%. Хоч відмінності в експериментальній групі не є статистично значущими, все ж маємо зазначити, що у студентів експериментальної групи значно більше зросла здатність до цілеспрямованого планування та здійснення дій, пов'язаних з професійним розвитком, ніж у студентів контрольної групи.

За шкалою «стратегічне мислення» відсотковий приріст на контрольному етапі в експериментальній групі склав 8,95%, а в контрольній групі – 2,13%. Визначені зрушення в результатах виявилися статистично значущими в експериментальній групі. При цьому в експериментальній групі приріст осіб зі сформованим рівнем стратегічного мислення значно більший, ніж в експериментальній.

Таким чином, за результатами проведення методики «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова» на контрольному етапі дослідження ми спостерігаємо підвищення рівня сприйняття моральних колізій

в експериментальній групі та лише незначні зміни в контрольній групі (рис. 3.4).

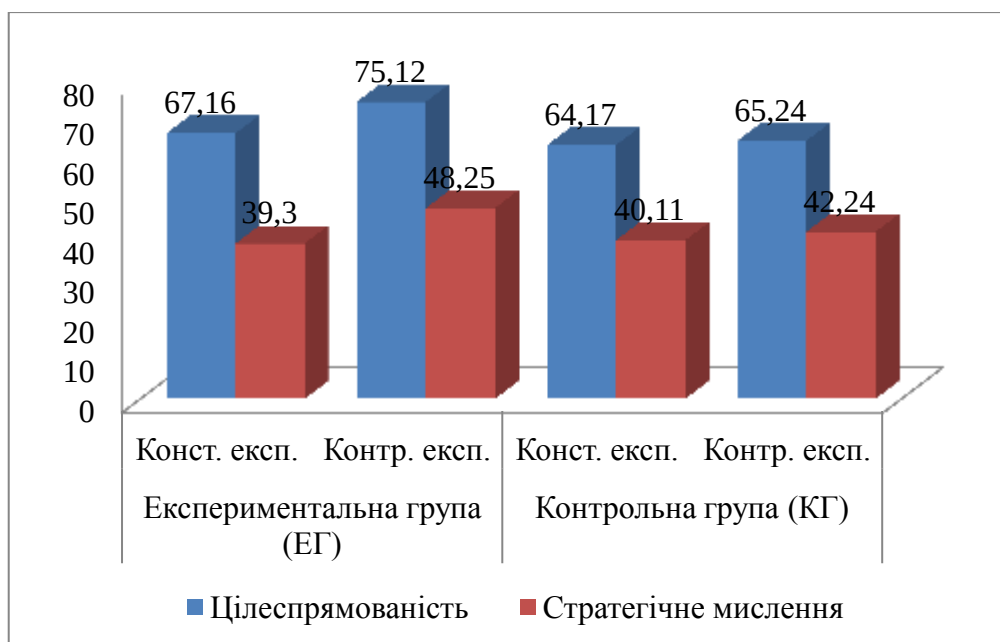


Рисунок 3.4 – Порівняння результатів методики самооцінки лідерства на констатувальному та контрольному етапах (у %)

Ще одним показником мотиваційно-ціннісного критерію сформованості лідерської позиції виступила мотивація досягнення успіху інженерів-лідерів. Передусім ми розглянули зміни мотивації досягнення успіху в контексті роботи сучасної людини (таблиця 3.25).

Таблиця 3.25

Діагностика рівня мотивації досягнення успіху в роботі сучасної людини на констатувальному і контрольному етапах дослідження (у %)

Рівні	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера
Високий	59,21	69,15	2,085*	58,29	58,82	0,105
Середній	39,8	31,85	1,667*	41,18	41,18	-
Низький	0,99	0	2,003*	0,53	0	1,415

*- $p \leq 0,05$

З таблиці видно, що статистично значущих відмінностей між констатувальним та контрольним етапом визначено не було в контрольній групі. Разом з тим в експериментальній групі спостерігаються суттєві зрушення у рівні мотивації досягнення успіху.

Відсотковий приріст осіб з високим рівнем мотивації до досягнення успіху в експериментальній групі склав 9,94%, водночас аналогічний показник у контрольній групі сягнув лише 0,53%. Отримані дані вказують на те, що впроваджені педагогічні умови для розвитку лідерської позиції спонукали студентів експериментальної групи до переосмислення ролі успіху в повсякденному житті як елементу природного розвитку людини.

Особливий інтерес у контексті теми дослідження представляли зміни у рівні досягнення успіху лідера (таблиця 3.26). З таблиці видно, що статистичні відмінності були визначені при порівнянні результатів констатувального та контрольного етапу в експериментальній групі.

Серед студентів експериментальної групи на контрольному етапі виявилось лише 1,49% осіб з низьким рівнем, водночас у контрольній групі цей показник склав цілих 8,55%.

Таблиця 3.26

Діагностика рівня мотивації досягнення успіху в роботі лідера на констатувальному і контрольному етапах дослідження (у %)

Рівні	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера
Високий	19,9	26,36	1,541	19,25	19,79	0,13
Середній	68,16	72,13	0,872	71,12	71,66	0,114
Низький	11,94	1,49	4,618**	9,63	8,55	0,36

** - $p \leq 0,01$

Таким чином, у студентів експериментальної групи спостерігається усвідомлення змістовної близькості понять «лідерство» та «успіх», що буде сприяти переосмисленню значення лідерської позиції в їхньому житті (рис. 3.5).

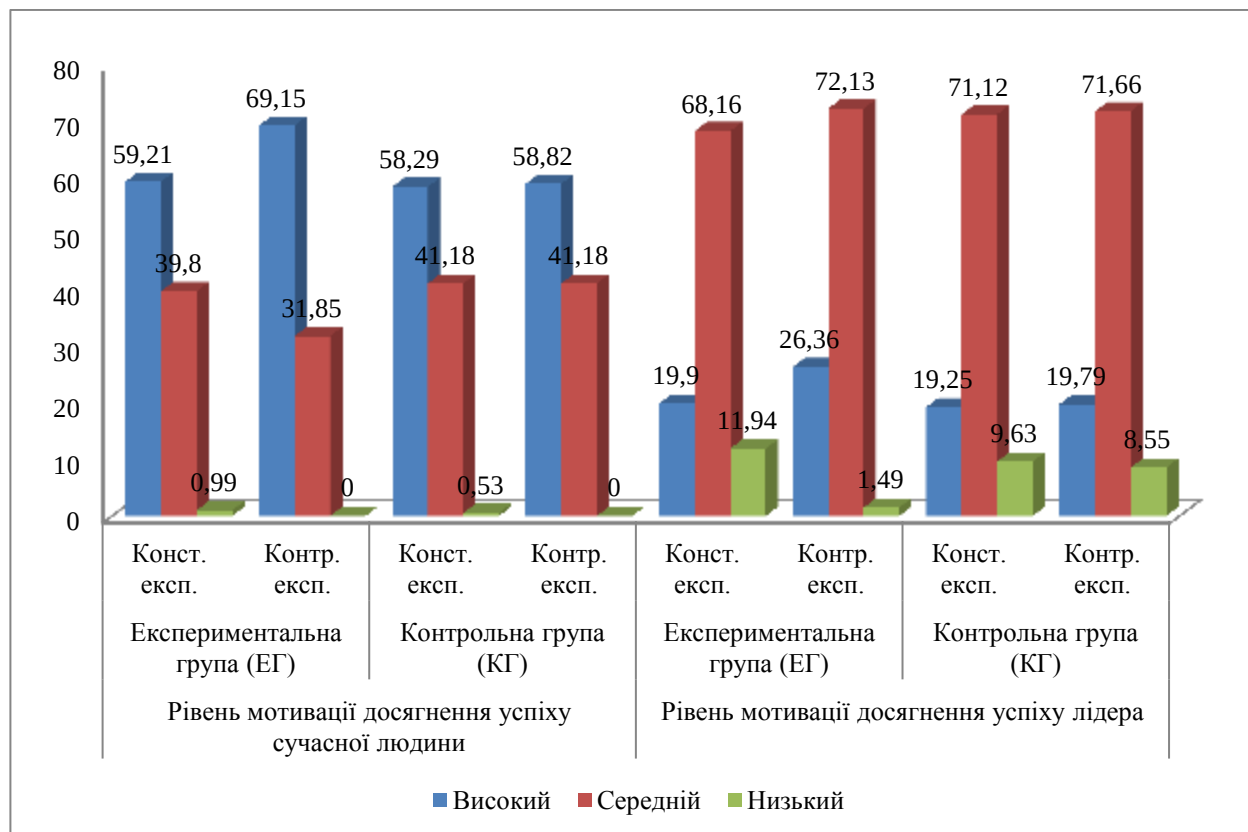


Рисунок 3.5 – Порівняння результатів методики мотивації досягнення успіху на констатувальному та контрольному етапах (у %)

Цікаво, що за показником «мотивації досягнення успіху сучасної людини» бали досліджуваних обох груп виявилися вищими (переважає високий рівень), ніж за показником «мотивації досягнення успіху лідера» (переважає середній рівень). На наш погляд, це пов'язано з недостатністю позитивного досвіду заняття позиції лідера в значущій діяльності. Підвищення рівня мотивації досягнення успіху лідера в експериментальній групі вказує на те, що цей показник можна і треба розвивати в умовах університетського навчання, а розроблені нами педагогічні умови демонструють добрі результати в цьому напрямку.

Підбиваючи підсумки дослідження мотиваційно-ціннісного критерію, маємо проаналізувати його загальну динаміку (таблиця 3.27).

Таблиця 3.27

Результати дослідження розвитку лідерської позиції студентів на констатувальному та контрольному етапах за мотиваційно-ціннісним критерієм

Рівні	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера
Високий	17,91	28,86	2,609**	19,25	22,99	0,888
Середній	65,17	63,18	0,416	67,38	65,25	0,438
Низький	16,92	7,96	2,764**	13,37	11,76	0,781

** - $p \leq 0,01$

Аналіз даних таблиці вказує на те, що кількість осіб з високо сформованим рівнем розвитку лідерської позиції за мотиваційно-ціннісним критерієм статистично значуще зросла в експериментальній групі при статистично значущому спаді осіб з низьким рівнем. Зміни, отримані в контрольній групі, виявилися незначними і викликані, на наш погляд, ситуативними чинниками несистемного характеру.

Це свідчить про те, що стихійне формування мотиваційно-ціннісного відношення до лідерської позиції під час навчання у закладі вищої технічної освіти неможливе. Тільки цілеспрямоване формування ціннісного ставлення до лідерства як обов'язкового елементу професійного розвитку людини може призвести до перегляду світогляду майбутніх інженерів та підвищити їх спрямованість на лідерство й успіх.

Саме застосування авторських педагогічних умов створило передумови для усвідомлення студентами важливості лідерської позиції, підвищення ціннісного ставлення до групових інтересів, формування здатності до усвідомлення морального змісту та моральних колізій професійної діяльності,

підвищення мотивації до досягнення успіху майбутніми інженерами-лідерами (рис. 3.6).

З діаграми видно, що відсотковий приріст осіб з високим рівнем сформованості лідерської позиції за мотиваційно-ціннісним критерієм в експериментальній групі склав 10,95%, а в контрольній – 3,74%. Відсотковий приріст осіб з середнім рівнем склав – 1,99% в експериментальній та – 2,12% в контрольній групах дослідження. Відсотковий приріст осіб з низьким рівнем в експериментальній групі склав – 8,96%, водночас в контрольній групі тільки – 1,61%.

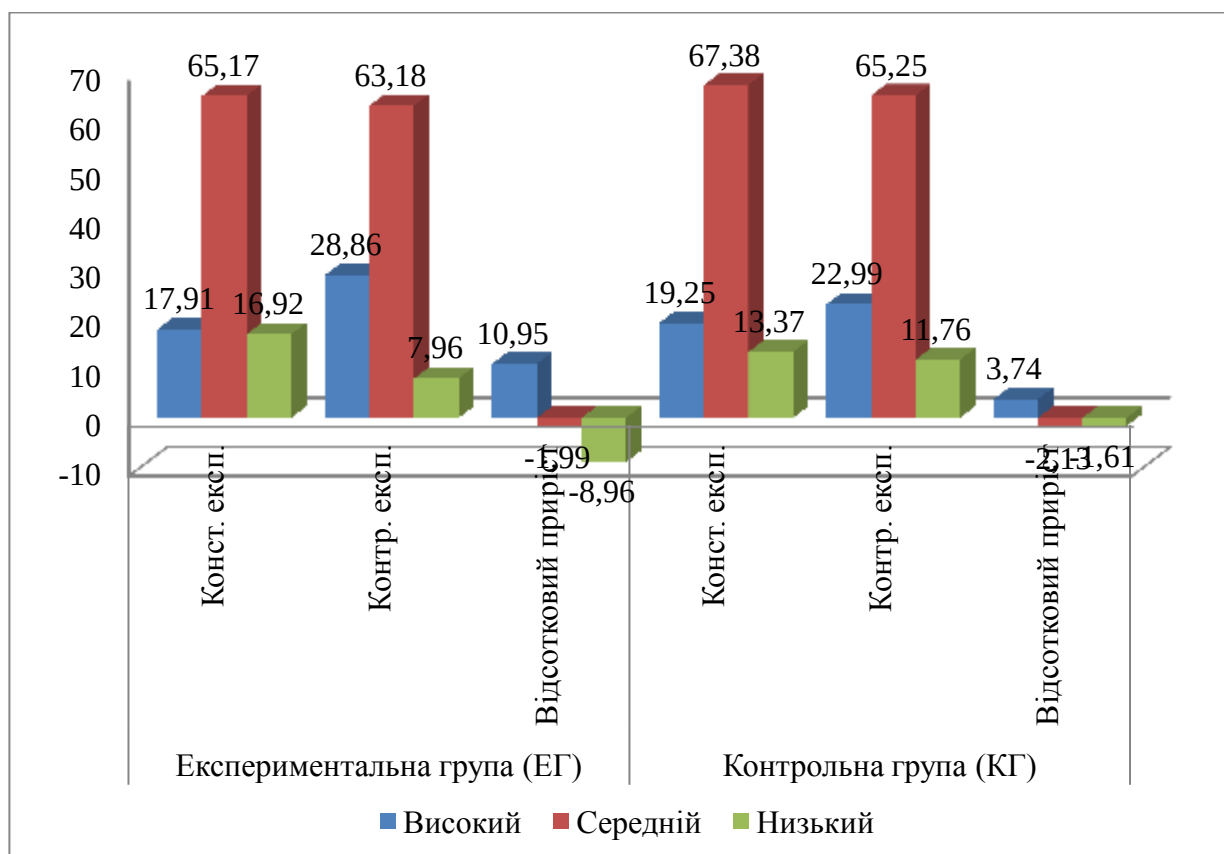


Рисунок 3.6 – Динаміка змін сформованості лідерської позиції за мотиваційно-ціннісним критерієм на контрольному етапі дослідження

Таким чином, можемо ще раз констатувати статистичну значущість результатів, що вказують на ефективність застосованих педагогічних умов при формуванні лідерської позиції за мотиваційно-ціннісним критерієм.

Другим критерієм оцінки сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів був пізнавально-поведінковий критерій, що оцінювався через дослідження рівня сформованості знань щодо лідерської позиції, здатності оцінювання факторів формування лідерської позиції, рівня сформованості необхідних для лідерства умінь та навичок, здатності до активного оволодіння методами формування лідерської позиції.

Одним з перших компонентів цього критерію є рівень сформованості знань, що необхідні для формування та становлення лідерської позиції (таблиця 3.28).

Таблиця 3.28

Результати дослідження сформованості знань, необхідних для формування лідерської позиції, на констатувальному та контрольному етапах

Рівні	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера
Високий	0,99	11,94	5,071**	1,06	3,22	1,479
Середній	72,14	78,11	1,387	68,99	71,65	0,566
Низький	26,87	9,95	4,491**	29,95	25,13	1,043

** - $p \leq 0,01$

З таблиці видно, що значущий приріст результатів був визначений за високим рівнем знань в експериментальній групі (підвищення на 10,95%) та за низьким рівнем знань (зменшення на 16,92%). Це свідчить про суттєве зростання рівня обізнаності студентів експериментальної групи про поняття лідерства, особливості його прояву, специфіку формування та становлення лідерської позиції (рис. 3.7). Отже, матеріал лекційних та практичних занять, що проводилися в рамках впровадження педагогічних умов, суттєво підвищив рівень знань студентів про лідерство.

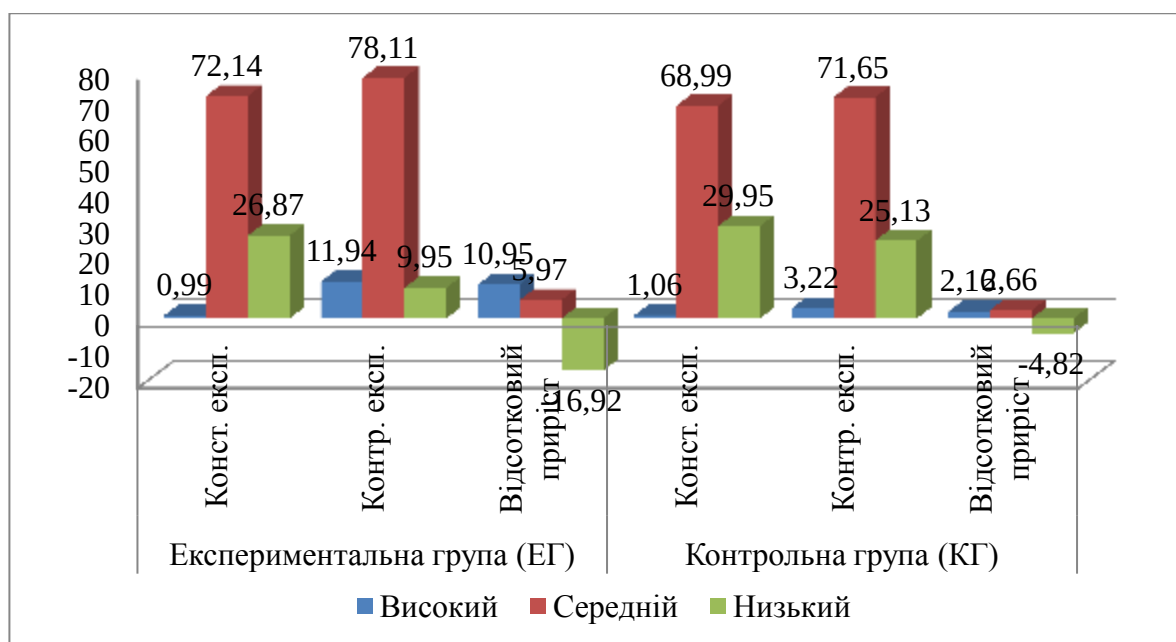


Рисунок 3.7 – Порівняння результатів дослідження рівня знань про лідерську позицію на констатувальному та контрольному етапах (у %)

Водночас серед студентів контрольної групи не спостерігається жодних суттєвих поглиблень знань щодо лідерства, а всі зміни коливаються у межах 5% та не є значущими.

Незважаючи на те, що в обох групах дослідження найбільш вираженим є середній рівень обізнаності щодо лідерської позиції, маємо відзначити, що саме в експериментальній групі на контрольному етапі виявлено тенденцію до суттєвого підвищення цього показника.

Наступним показником, що досліджувався нами, була сформованість здатності до розуміння та аналізу факторів становлення лідерської позиції, що досліджувалася за допомогою методики «Багатофакторний опитувальник лідерства Б. Басса, Б. Аволіо» (таблиця 3.29). Виконане статистичне порівняння вказує на наявність статистично значущих зрушень бальних оцінок в експериментальній групі. Так, визначено суттєве підвищення рівня готовності до трансформаційного лідерства, застосування впливу, уміння надихати, інтелектуальної стимуляції, індивідуального підходу, мотивації та управління.

Таблиця 3.29

Результати дослідження сформованості здатності до розуміння та аналізу факторів становлення лідерської позиції (в балах)

Фактори	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	Т-Вілкоксона	Конст. експ.	Контр. експ.	Т-Вілкоксона
Трансформаційне лідерство	55,58	62,23	1412*	55,36	56,68	1614
Вплив	8,06	8,97	1399*	8,01	8,21	1701
Уміння надихати	8,46	9,59	765**	8,43	8,87	1513
Інтелектуальна стимуляція	7,25	8,76	568**	7,33	7,54	1528
Індивідуальний підхід	7,48	8,15	1005**	7,5	7,56	1611
Мотивація	7,68	8,92	1123**	7,56	7,72	1734
Управління	8,54	9,69	1008**	8,52	8,65	1801
Надання самостійності	8,12	8,15	1678	8,02	8,13	1678

** - $p \leq 0,01$, * - $p \leq 0,05$

Зміст та значення цих факторів стали більш зрозумілими майбутнім інженерам. Водночас за показником «Надання самостійності» не було визначено жодних статистично значущих позитивних зрушень. Це є свідченням того, що майбутнім інженерам ще важко усвідомити можливості таких управлінських технік як делегування та надання самостійності. Феномен лідерства досі пов'язаний для них з ідеєю контролю та відповідальності лідера за дії команди.

У контрольній групі не було визначено жодних статистичних відмінностей між констатувальним та контрольним етапами дослідження, що свідчить про те, що без цілеспрямованого педагогічного впливу неможливо поглибити знання студентів щодо факторів становлення лідерства (рис.3.8).



Рисунок 3.8 – Порівняння різниці результатів констатувального та контрольного етапів за рівнем знань щодо факторів лідерства (у балах)

Бальні прирости результатів у контрольній групі виявилися зовсім незначними. Це свідчить про те, що традиційна інженерна підготовка не враховує важливості розвитку знань про фактори становлення лідерської позиції майбутніх технічних фахівців.

Ще одним важливим показником є рівень сформованості вмінь та навичок, що мають визначальне значення для становлення лідерської позиції, зокрема когнітивні, організаторські та комунікативні здібності (таблиця 3.30).

Статистична обробка результатів вказує на те, що у студентів експериментальної групи значуще підвищився рівень когнітивних здібностей, що проявляється у демонстрації ними більшої гнучкості при вирішенні практичних завдань, використання прийомів нестандартного мислення. Такі позитивні зміни у рівні когнітивних здібностей, на нашу думку, пов'язані з тим, що застосовані педагогічні умови дозволили студентам експериментальної

групи поглибити знання щодо використання прийомів експериментування та творчості при виконанні професійно значущих завдань.

Таблиця 3.30

Результати дослідження сформованості когнітивних, комунікативних та організаційних здібностей (у балах)

Показник	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	Т- Вілкоксона	Конст. експ.	Контр. експ.	Т- Вілкоксона
Когнітивні здібності	9,10	9,95	1402*	9,21	9,75	1543
Комунікативні здібності	3,11	13,44	457**	3,05	9,01	1611
Організаційні здібності	2,39	9,11	578**	2,44	8,94	1721

** - $p \leq 0,01$, * - $p \leq 0,05$

Значущі позитивні зміни також були визначені при порівнянні рівня комунікативних здібностей на констатувальному та контрольному етапах дослідження в експериментальній групі. Запропоновані студентам вправи, ігри та презентації суттєво розширили їх здатність до комунікативної креативності та розширили репертуар прийомів встановлення та підтримання позитивних комунікативних контактів з оточуючими.

За шкалою організаційних здібностей були визначені значущі відмінності між результатами констатувального та контрольного етапів дослідження в експериментальній групі (рис.3.9). Посередні результати за цією шкалою в контрольній групі в першу чергу пов'язані з відсутністю у студентів організаційного досвіду. Навчальна діяльність, як правило, не вимагає від студентів демонстрації організаційних здібностей, а отже, студенти просто підкорюються системі взаємодії, що пропонують правила вишу, і не розвивають на практиці організаційні вміння. Студенти ж експериментальної групи отримали досвід організаційної діяльності під час роботи в таборі.

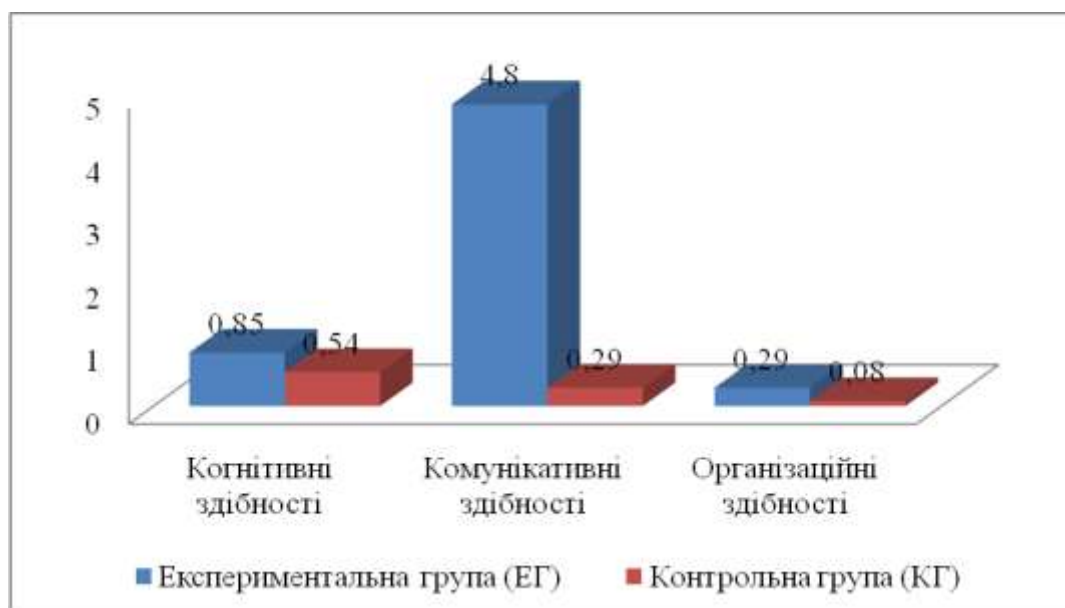


Рисунок 3.9 – Порівняння різниці результатів констатувального та контрольного етапів за здібностями, значущими для лідерської позиції (в балах)

Наступним показником у рамках цього критерію є самооцінка здатності проявляти лідерську позицію (таблиця 3.31).

Таблиця 3.31

Дослідження самооцінки здатності прояву лідерської позиції (у балах)

Показники	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	Т-Вілкок-сона	Конст. експ.	Контр. експ.	Т-Вілкок-сона
За «Самооцінкою біполярної ефективності керівництва М. Фетіскіна»	30,75	35,67	1399*	30,43	31,17	1587
За методикою «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова», шкала «комунікабельність»	6,54	7,92	1452*	6,91	7,02	1761

*- $p \leq 0,05$

При порівнянні результатів констатувального та контрольного етапів експерименту в експериментальній групі були визначені значущі статистичні

позитивні зрушення. Так, студенти експериментальної групи на контрольному етапі дослідження продемонстрували підвищення рівня самооцінки за методикою «Самооцінка біполярної ефективності керівництва М. Фетіскіна», що знайшло відображення у поліпшенні рівня їх комунікабельності та впевненості в здатності впливати на інших членів групи.

За методикою «Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова» в експериментальній групі також були визначені позитивні статистичні зрушення. Після участі в заходах, що пропонувалися в ході впровадження педагогічних умов, студенти усвідомили, що здатні до прояву лідерства і в реальності досить часто займають лідерську позицію в ситуаціях, коли відчувають себе найбільш компетентними (рис. 3.10).

Результати, отримані в контрольній групі, вказують на повну відсутність статистично значущих відмінностей при порівнянні констатувального та контрольного етапів. Отже, студенти, що не брали участі у формувальному етапі експерименту, не мали змоги усвідомити ті можливості, що дає лідерська позиція для забезпечення успішності професійної діяльності.

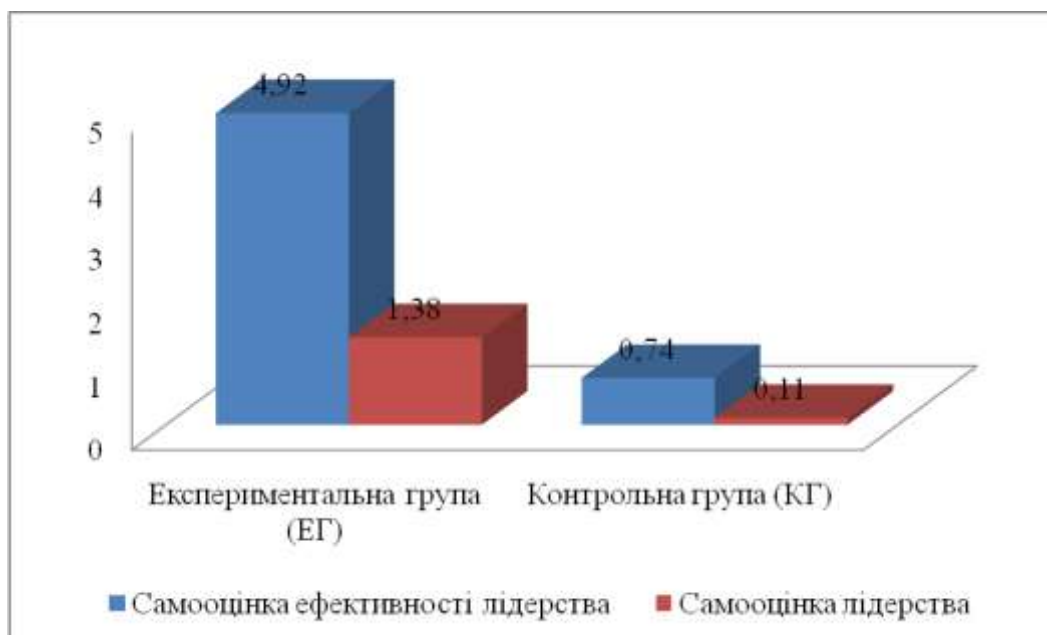


Рисунок 3.10 – Порівняння різниці результатів констатувального та контрольного етапів за здатністю спрямовувати методи формування лідерської позиції майбутніх інженерів на успішну професійну діяльність (у балах)

Окрему увагу ми приділили такому показнику як здатність переконувати інших, розуміти їхні наміри і причини їхніх вчинків (табл. 3.32). Цей показник описує готовність студентів до використання різних засобів впливу на своїх послідовників з урахуванням їх мотивів, прагнень й інтересів для досягнення групової мети.

Таблиця 3.32

Дослідження показників здатності переконувати інших (у балах)

Показники	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	Т-Вілкоксона	Конст. експ.	Контр. експ.	Т-Вілкоксона
Вміння впливати на інших	8,16	10,14	1399*	8,27	8,61	1642
Рівень макіавеллізму	160,99	158,87	1812	159,47	160,44	1906

*- $p \leq 0,05$

З таблиці видно, що після проведення формувального етапу експерименту у студентів експериментальної групи значуще підвищився рівень вміння впливати на інших. У контрольній групі ніяких статистично значущих зрушень виявлено не було, що свідчить про ефективність впроваджених педагогічних умов у розвитку вміння продуктивного впливу на інших.

Цікаво, що у студентів експериментальної та контрольної груп однаково відсутні статистично значущі зрушення в рівні макіавеллізму. В експериментальній групі навіть спостерігається незначне зменшення середнього балу за цим показником. На нашу думку, відсутність зростання результатів за цією шкалою пов'язане з тим фактом, що впроваджені педагогічні умови спрямовані на формування у майбутніх інженерів-лідерів здатності до етичного лідерства. Високий же рівень макіавеллізму передбачає використання неетичних маніпуляцій для досягнення мети лідера без урахування інтересів та мотивів послідовників та групи загалом. Отже, можемо

констатувати, що в результаті нам вдалося розвинути у студентів експериментальної групи саме здатність до етичного впливу на інших.

Відповідно показника «здатність до реалізації у поведінці стратегії та тактики етичного адекватного спілкування» проводилась психолого-педагогічна діагностика студентів за шкалами анкети «адаптивність», «самовладання» та за шкалами «контактності», «гнучкості в спілкуванні» методики «Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома» (табл. 3.33).

Таблиця 3.33

Результати дослідження показників здатності до реалізації у поведінці стратегії й тактики етично адекватного спілкування (у балах)

Показники	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	Т-Вілкоксона	Конст. експ.	Контр. експ.	Т-Вілкоксона
Адаптивність	6,17	8,12	1211**	6,24	6,34	1712
Здатність до самовладання	7,31	7,98	1402*	7,45	7,61	1873
Контактність	7,38	8,76	1108**	7,32	7,42	1652
Гнучкість у спілкуванні	7,07	8,54	1419*	6,99	7,05	1708

** - $p \leq 0,01$, * - $p \leq 0,05$

З таблиці видно, що на контрольному етапі в експериментальній групі були визначні позитивні зрушення за всіма показниками здатності до етичного спілкування. Так, студенти експериментальної групи підвищили здатність до адаптивності, що проявляється в готовності сприймати кожного партнера по спілкуванню неупереджено та використовувати нешаблонні підходи у спілкуванні. Також вони показали позитивні зміни за шкалою здатності до самовладання, що проявляється в готовності до цілеспрямованого управління власними емоційними станами. Збільшилася також і готовність студентів до

вступу в міжособистісний контакт, зменшилася кількість осіб, що уникають спілкування. Крім того, підвищилася здатність студентів до прояву гнучкості та нестандартних прийомів у спілкуванні.

У контрольній групі не було визначено жодних статистично значущих позитивних зрушень у результатах (рис. 3.11).

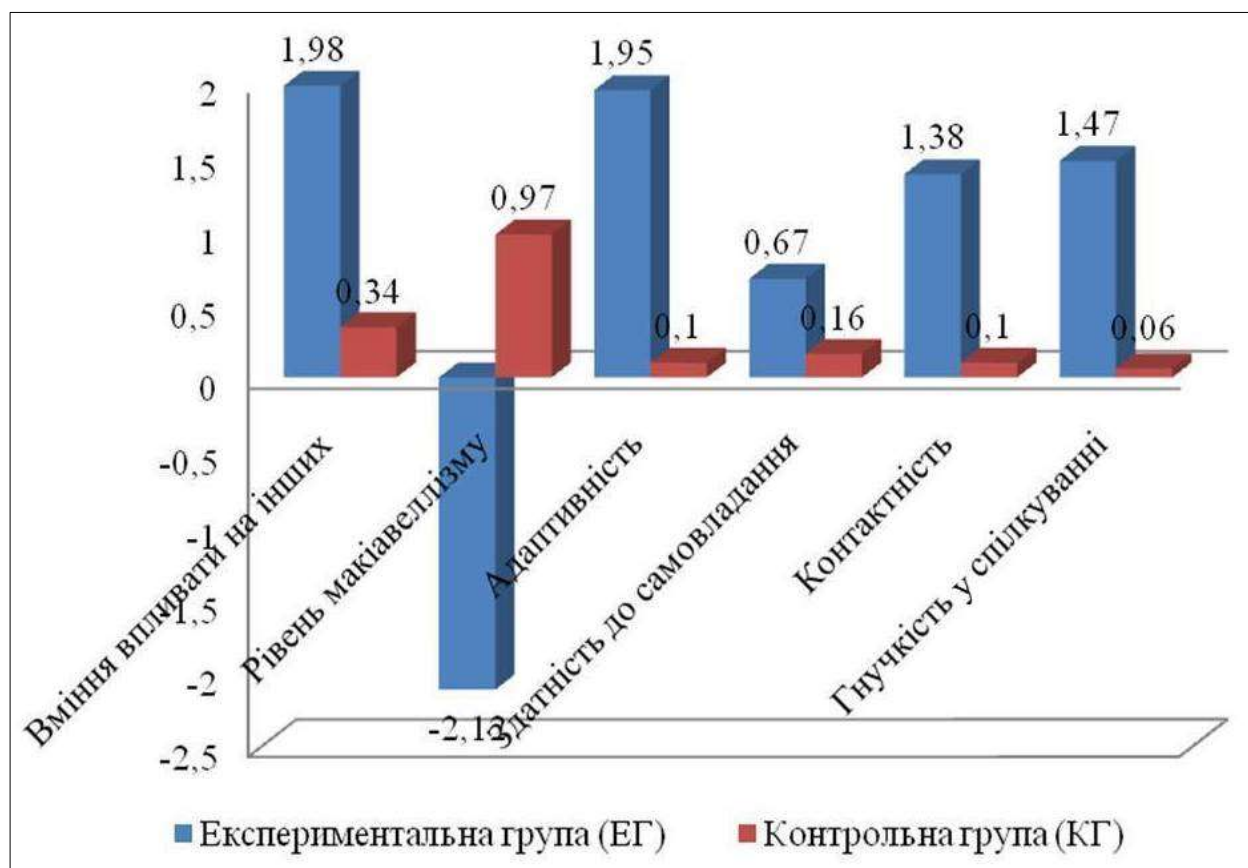


Рисунок 3.11. – Порівняння різниці результатів констатувального та контрольного етапів за здатністю до впливу та етичного спілкування (в балах)

Отримані відмінності вказують, що саме впроваджені педагогічні умови мали найбільший вплив на формування та становлення здатності досліджуваних до гуманного впливу на інших та етичного спілкування. Крім того, вона сприяла підвищенню готовності студентів експериментальної групи до міжособистісного контакту як такого. Якщо на констатувальному етапі дослідження ми фіксували, що 74% досліджуваних схильні уникати міжособистісної взаємодії, то на контрольному етапі ми спостерігаємо

усвідомлення студентами важливості спілкування для затвердження лідерської позиції.

Пізнавально-поведінковий критерій є найбільш складним та комплексним з усіх критеріїв розвитку лідерської позиції, адже він одночасно включає в себе і глибоке розуміння різноманітних аспектів лідерства та лідерської позиції, і готовність втілювати це розуміння в поведінковій площині та демонструвати лідерську позицію як у повсякденному житті, так і при вирішенні навчальних та професійних завдань.

Підбиваючи підсумки дослідження за пізнавально-поведінковим критерієм, маємо проаналізувати його загальну динаміку (табл. 3.34).

Таблиця 3.34

Результати дослідження розвитку лідерської позиції майбутніх інженерів на констатувальному та контрольному етапі за пізнавально-поведінковим критерієм

Рівні	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера
Високий	12,93	24,88	3,093*	11,76	13,90	0,613
Середній	67,16	62,18	1,044	65,25	66,84	0,328
Низький	19,91	12,94	1,895	22,99	19,26	0,888

*- $p \leq 0,05$

У цьому світлі ми вважаємо позитивним той факт, що нам вдалося статистично значуще збільшити кількість осіб з високим рівнем сформованості пізнавально-поведінкового критерію лідерської позиції (рис. 3.12).

Цього вдалося досягнути в експериментальній групі завдяки реалізації авторських педагогічних умов, що не тільки поглиблювало обізнаність студентів про лідерську позицію, а й створило унікальний виховний простір для відпрацювання практичних навичок лідерської позиції.

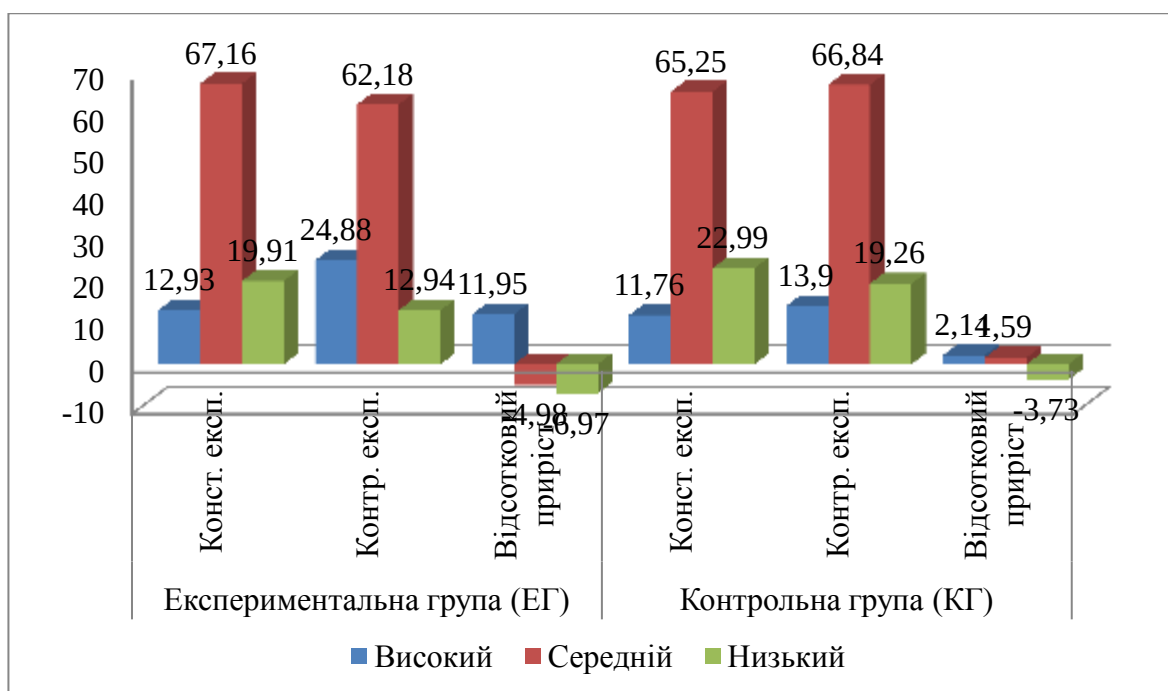


Рисунок 3.12 – Динаміка змін сформованості лідерської позиції за пізнавально-поведінковим критерієм на контрольному етапі дослідження

Важливо підкреслити, що завдяки вмілому поєднанню теоретичного матеріалу та практичних вправ вдалося сформувати у студентів експериментальної групи готовність до реалізації саме етичного лідерства. Контрольний етап дослідження показав, що студенти стали краще розуміти етичну сторону спілкування та негативно ставляться до можливості маніпулювати іншими.

Зазначимо, що в контрольній групі не було визначено жодних значущих зрушень у результатах на контрольному етапі тестування. Це вказує на те, що формування і розвиток показників пізнавально-поведінкового критерію неможливі без цілеспрямованого педагогічного втручання.

Останнім критерієм сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів виступав особистісно-рефлексивний критерій, що включає в себе показник розвиненості особистісних якостей: амбіційність, працелюбність, діловитість, ініціативність, відповідальність, наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, нестандартне мислення, творчі риси, схильність до ризику, самостійність, морально-етичні якості.

Передусім нами досліджувалися особистісні якості, які необхідні студентам для оволодіння лідерською позицією (табл. 3.35).

Таблиця 3.35

Результати дослідження особистісних показників, що забезпечують лідерську позицію (в балах)

Показники	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	Т-Вілкоксона	Конст. експ.	Контр. експ.	Т-Вілкоксона
Амбіційність	7,61	7,69	1789	7,52	7,64	1981
Працелюбність	8,86	9,98	1404*	8,75	8,82	1764
Діловитість	7,01	8,71	1107**	7,08	7,18	1576
Ініціативність	8,32	9,53	1211**	8,29	8,44	1432
Відповідальність	9,09	9,47	1653	9,02	9,05	1762
Наполегливість	8,58	9,09	1912	8,48	8,46	1811
Цілеспрямованість	8,99	9,76	1451*	8,97	8,99	1802
Рішучість	8,65	8,96	1890	8,67	8,65	1710
Нестандартне мислення	8,01	8,44	1842	7,95	8,01	1654
Творчі риси	7,66	8,01	1715	7,56	7,63	1903
Схильність до ризику	7,06	7,26	1975	7,08	7,14	1871
Самостійність	7,13	8,29	1434*	6,96	7,02	1745

** - $p \leq 0,01$, * - $p \leq 0,05$

З таблиці видно, що в експериментальній групі спостерігається стійке статистично значуще зростання цілого ряду показників на контрольному етапі дослідження (рис. 3.13).

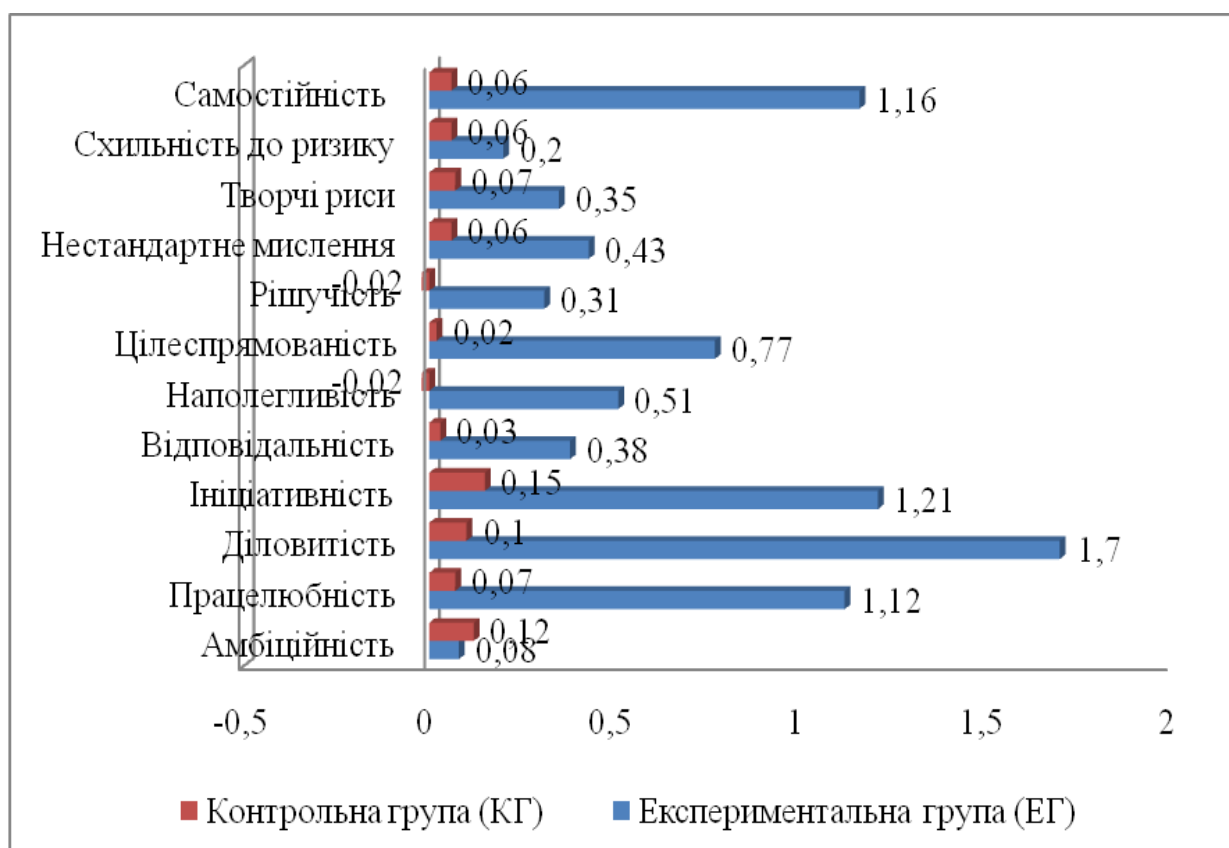


Рисунок 3.13 – Порівняння різниць бального приросту в контрольній та експериментальній групах на контрольному етапі дослідження (в балах)

Зокрема у студентів експериментальної групи підвищився рівень працелюбності, діловитості, ініціативності, цілеспрямованості, самостійності. Всі ці якості пов'язані з усвідомленням студентами відповідальності за власний життєвий успіх та готовністю до активних дій для прояву лідерської позиції.

Відсутність позитивних статистично значущих зрушень у контрольній групі вказує на те, що у студентів під час освітнього процесу дуже слабо розвиваються особистісні якості. Тільки цілеспрямоване педагогічне втручання, що забезпечувалося впровадженням авторських педагогічних умов, може призвести до росту показників, пов'язаних з особистістю студентів.

Важливим складником цього критерію вивчення лідерської позиції є рефлексивні навички студентів (таблиця 3.36).

Таблиця 3.36

Результати дослідження рефлексивних навичок, що забезпечують лідерську позицію (в балах)

Показники	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	T-Вілкоксона	Конст. експ.	Контр. експ.	T-Вілкоксона
Спонтанність	8,16	8,44	1469	8,05	8,12	1712
Саморозуміння	7,38	8,54	1321**	7,16	7,23	1927
Аутосимпатія	7,15	7,98	1403*	7,00	7,04	1879

** - $p \leq 0,01$, * - $p \leq 0,05$

З таблиці видно, що в експериментальній групі були визначені суттєві позитивні зрушення за такими показниками як саморозуміння та аутосимпатія (рис. 3.14). Це є свідченням того, що застосовані педагогічні умови дозволили студентам більшглибоко зануритися у самопізнання та покращити знання свого внутрішнього світу.

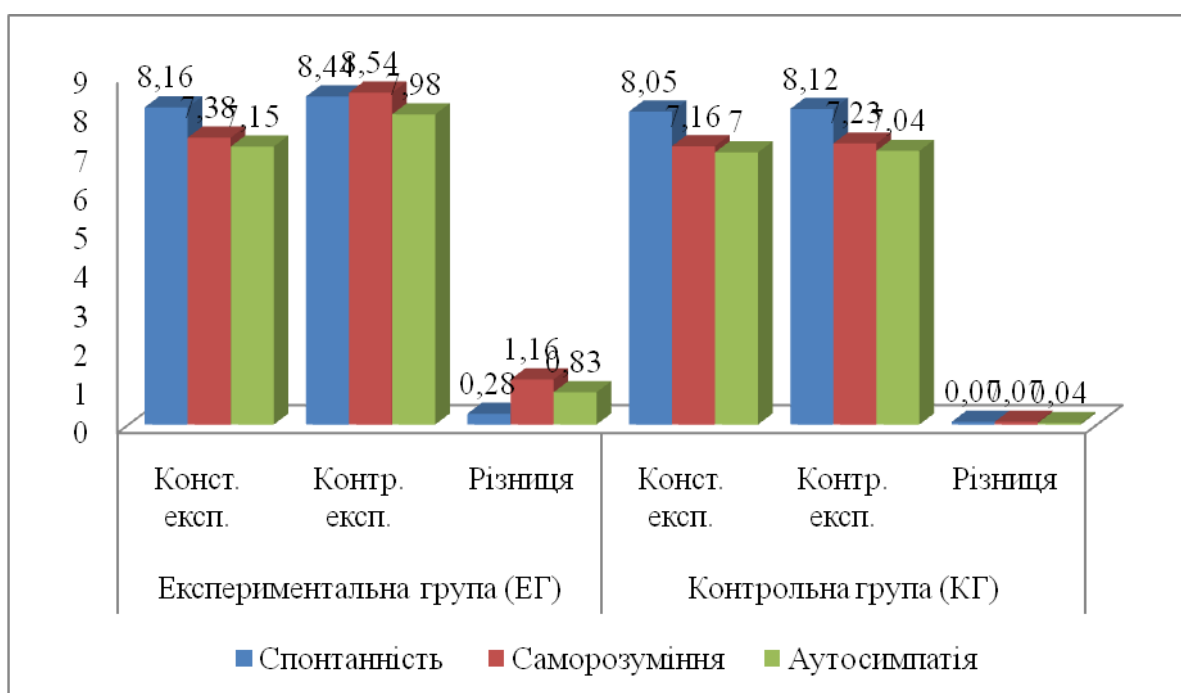


Рисунок 3.14 – Порівняння результатів дослідження рефлексивних показників в експериментальній та контрольній групах (у балах)

Крім того, були створені умови для підвищення рівня прийняття студентами самих себе з усіма сильними сторонами та недоліками, що відобразилося в підвищенні рівня аутосимпатії.

Зазначимо, що жодних статистично значущих зрушень результатів не було визначено в контрольній групі, що вказує на дієвість авторських педагогічних умов при формуванні рефлексивних умінь майбутніх інженерів-лідерів.

Проведене дослідження особистісно-рефлексивного критерію вказує на виняткову ефективність педагогічних умов у формуванні рис, пов'язаних з активним становленням лідерської позиції.

Після аналізу показників критеріїв розвитку лідерської позиції нами були узагальнені результати, отримані при проведенні констатувального та контрольного етапів дослідження (таблиця 3.37).

Таблиця 3.37

Узагальнені результати експериментальної роботи (у %)

Критерії і показники	Групи	До експерименту			Після експерименту			Приріст		
		Н	С	В	Н	С	В	Н	С	В
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Мотиваційно-ціннісний критерій										
Ставлення студентів до формування і становлення лідерської позиції	ЕГ	14,43	51,74	33,83	1	59,7	39,3	-13,43	+7,96	+5,47
	КГ	12,83	52,4	34,76	8,56	54,54	36,9	-4,27	+2,14	+2,14
Ціннісне ставлення до групових інтересів у професійній сфері	ЕГ	2,99	37,81	59,2	1	34,83	64,17	-1,99	-2,98	+4,97
	КГ	3,22	36,89	59,89	1,07	37,97	60,96	-2,15	+1,08	+1,07
Здатність до розуміння морального змісту професії	ЕГ	0	23,88	76,12	0	12,94	87,06	0	-10,94	+10,94
	КГ	0	21,93	78,07	0	19,78	80,21	0	-2,15	+2,14
Здатність до виявлення сутності моральних колізій	ЕГ	2,98	79,11	17,98	0	71,15	28,85	-2,98	-7,96	+10,87
	КГ	3,75	79,14	17,11	2,13	79,69	18,18	-1,62	+0,55	+1,07
Мотивація до досягнення успіху	ЕГ	1	39,8	59,2	0	31,34	68,65	-1	-8,46	+9,45
	КГ	1,07	40,65	58,28	0	41,17	58,83	-1,07	+0,52	+0,55
Пізнавально-поведінковий критерій										
Розуміння факторів лідерства	ЕГ	6,97	53,73	39,3	3,98	53,23	42,79	-2,99	-0,5	+3,49
	КГ	5,88	56,68	37,43	6,39	54,54	39,07	+0,51	-2,14	+1,64
Когнітивні, комунікативні та організаційні уміння	ЕГ	9,95	51,74	38,31	4,98	43,78	51,24	-4,97	-7,96	+12,93
	КГ	11,22	54,01	34,76	9,64	55,61	34,75	-1,58	+1,6	0

Кінець таблиці 3.37

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Самооцінка здатності проявляти лідерську позицію	ЕГ	0	39,31	60,69	0	30,85	69,15	0	-8,46	+8,46
	КГ	0	41,18	58,82	0	39,04	60,96	0	-2,14	+2,14
Здатність переконувати інших	ЕГ	31,34	56,71	11,94	22,88	58,21	18,91	-8,46	+1,5	+6,97
	КГ	28,34	56,14	15,51	27,27	57,75	14,97	-1,07	+1,61	-0,54
Здатність проявляти знання у поведінці	ЕГ	13,93	71,14	14,93	5,97	70,14	23,88	-7,96	-1	+8,95
	КГ	14,98	72,72	12,29	10,69	75,4	13,9	-4,29	+2,68	+1,61
Особистісно-рефлексивний критерій										
Особистісні якості	ЕГ	37,82	57,71	4,47	28,86	60,19	10,95	-8,96	+2,48	+6,48
	КГ	39,04	55,08	5,88	36,89	56,15	6,96	-2,15	+1,07	+1,08
Рефлексивні уміння	ЕГ	18,91	58,71	22,38	9,96	60,20	29,84	-8,95	+1,49	+7,47
	КГ	18,19	57,22	24,59	17,11	54,55	28,34	-1,08	-2,67	+3,75

З таблиці видно, що на контрольному етапі дослідження в експериментальній групі спостерігаються суттєві відсоткові прирости осіб з високим рівнем розвитку показників та негативні відсоткові прирости осіб з середнім і низьким рівнями.

Такої тенденції ми не спостерігаємо в контрольній групі. В таблиці 3.38 представлено результати формування лідерської позиції майбутнього інженера.

Отже, можемо зробити висновок, що значущі зрушення в результатах, які визначені в експериментальній групі, пов'язані з реалізацією авторських педагогічних умов, що довело їх дієвість та можливість широкого використання для розвитку лідерської позиції майбутнього інженера.

Таблиця 3.38

Рівень сформованості лідерської позиції майбутнього інженера

Рівень розвитку	Експериментальна група (201 особа)				Контрольна група (187 осіб)			
	До експерим.		Після експерим.		До експерим.		Після експерим.	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Високий	48	23,88%	78	38,81%	45	24,06%	62	31,55%
Середній	101	50,25%	109	54,23%	100	53,48%	107	57,22%
Низький	52	25,87%	14	6,96%	42	22,46%	21	11,23%

Таким чином, можна зробити загальний висновок про правильність висунутого у дослідженні припущення про те, що ефективність процесу

формування лідерської позиції майбутніх інженерів вищих технічних навчальних закладів підвищиться, якщо забезпечити реалізацію визначених у роботі педагогічних умов.

Висновки до розділу 3

1. Педагогічний експеримент виступав основним методом перевірки гіпотези нашого дослідження та визначення ефективності розроблених педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів. Він містив констатувальний, формувальний та контрольний етапи.

Оцінка рівня сформованості лідерської позиції у майбутніх інженерів під час експерименту здійснювалась відповідно до розроблених критеріїв та показників: *мотиваційно-ціннісний* (ставлення студентів до формування і розвитку лідерської позиції, ціннісне ставлення до групових інтересів у професійній сфері, рівні здатності до розуміння морального змісту професії інженера-лідера, рівень мотивації до досягнення успіху, рівні здатності до виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері), *пізнавально-поведінковий* (рівень обізнаності щодо лідерства та лідерської позиції; здатність розуміти та аналізувати ті фактори, що пов'язані зі становленням лідерської позиції; розвиненість необхідних груп умінь, до яких віднесено когнітивні навички, комунікативні вміння і організаторські вміння; здатність використовувати методи формування лідерської позиції; здатність переконувати інших, розуміти їхні наміри і причини їхніх вчинків; здатність до реалізації у поведінці стратегії та тактики етично адекватного спілкування), *особистісно-рефлексивний* (характер прояву значущих для лідерської позиції особистісних рис, розвиненість рефлексивних умінь).

2. Аналіз результатів констатувального етапу педагогічного експерименту доводить, що майбутні інженери мають низький рівень сформованості лідерської позиції, лише 23,96% респондентів мають високий рівень сформованості лідерської позиції, що підтверджує необхідність

цілеспрямованого формування лідерської позиції у майбутніх інженерів у виховному процесі ВЗТО.

3. Експериментально доведено ефективність розроблених педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО. Студенти експериментальної групи після проведення педагогічного експерименту показали позитивну динаміку за рівнем сформованості лідерської позиції. Визначено, що в порівнянні з констатувальним етапом дослідження на контрольному етапі відсоток студентів експериментальної групи з високим рівнем сформованості лідерської позиції зріс на 14,93%, а низький зменшився на 18,91%. У контрольній групі відсоток студентів з високим рівнем сформованості лідерської позиції збільшився на 7,49%, а низький зменшився на 11,23%. Отримані дані доводять гіпотезу дослідження.

Основні наукові результати розділу відображено в таких наукових працях: [245; 250; 251; 252; 253; 254].

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Здійснене дослідження підтвердило основні положення висунутої гіпотези та дозволило дійти таких **висновків**:

1. Визначено лідерську позицію майбутніх інженерів як особистісне утворення, що включає в себе усвідомлення майбутнім інженером готовності до виконання ролі лідера та здатності до організаційного впливу на виробничий колектив; вона ґрунтується на лідерському потенціалі особистості та формується в процесі засвоєння лідерської ролі в різних життєвих ситуаціях, включаючи умови професійної інженерної сфери.

Структура лідерської позиції майбутніх інженерів включає такі компоненти: *мотиваційно-ціннісний* (відображає спрямованість майбутнього інженера на лідерство та успіх у професійній діяльності, що проявляється через ціннісне ставлення до своєї професії та саморозвитку в ній); *когнітивний* (відображає знання майбутнього інженера про феномен лідерства, шляхи прояву лідерства, стилі лідерства, теорії лідерства, обмеження лідерства); *діяльнісний* (відображає здатність майбутнього інженера до застосування своїх знань і вмінь на практиці; а також готовність до трансформації практичного досвіду з різних сфер життя для досягнення цілей у професійній діяльності); *особистісний* (відображає якості людини, які необхідні для розвитку лідерської позиції: морально-етичні якості, амбіційність, працелюбність, діловитість, ініціативність, відповідальність, наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, нестандартне мислення, творчі риси, самостійність).

2. Теоретично обґрунтовано та розроблено педагогічні умови формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО: залучення студентів у практичну, самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції; моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від студентів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії; виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі.

3. Розроблено модель реалізації педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО, яка включає мету, методологічні підходи, методичне забезпечення реалізації педагогічних умов, оцінку рівнів сформованості лідерської позиції у майбутніх інженерів. Для реалізації педагогічних умов використано такі форми: позааудиторна робота – інноваційні, самостійні, демократичні, інтерактивні, групові та індивідуальні; аудиторна робота – лекції, семінари, практичні заняття, самостійна робота, консультації; масові, групові, індивідуальні. Зокрема реалізація першої педагогічної умови передбачає самостійну педагогічно-організаційну роботу, планування, діагностику, самоорганізацію, прогнозування, презентацію, рефлексію, коучинг, самокоучинг; реалізація другої педагогічної умови передбачає моделювання ситуацій, ділові та рольові ігри, дискусії, аналіз конкретних ситуацій; реалізація третьої педагогічної умови передбачає методи проблемного викладу, бесіди, метод прикладу, педагогічну вимогу, громадську думку, вправлення, привчання, доручення, стимулювання та корегування інноваційної діяльності, змагання.

4. Експериментально доведено ефективність педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО. Оцінювання рівня сформованості лідерської позиції за уточненими критеріями та показниками (мотиваційно-ціннісний, пізнавально-поведінковий, особистісно-рефлексивний) у контрольній і експериментальній групах доводять позитивний вплив реалізації теоретично обґрунтованих педагогічних умов на зміни рівнів сформованості лідерської позиції у майбутніх інженерів. Так, на контрольному етапі експерименту кількість студентів з високим рівнем сформованості лідерської позиції в експериментальній групі збільшилася на 14,93%, а з низьким рівнем зменшилась відповідно на 18,91 %. У той же час у контрольній групі рівень сформованості лідерської позиції змінився незначною мірою. Кількість студентів із низьким рівнем сформованості лідерської позиції зменшилась тільки на 11,23 %.

Результати педагогічного експерименту підтверджують висунуту гіпотезу дослідження та доцільність впровадження розроблених педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у виховному процесі ВЗТО.

5. На основі авторських педагогічних умов було сформульовано методичні рекомендації щодо реалізації педагогічних умов в позааудиторній та аудиторній роботі закладів вищої технічної освіти. Показано особливе значення комплексного та послідовного впровадження педагогічних умов у роботі з майбутніми інженерами. Важливість саме комплексного використання педагогічних умов обумовлюється тим фактом, що кожна з педагогічних умов спрямована на формування певних компонентів лідерської позиції: перша педагогічна умова – на розвиток особистісного та діяльнісного компонентів, друга педагогічна умова – на формування когнітивного компоненту, третя педагогічна умова – на формування мотиваційно-ціннісного компоненту лідерської позиції майбутнього інженера. Реалізація педагогічних умов у відриві одна від одної буде призводити до формування лише окремих лідерських навичок або розвитку певних лідерських якостей, але не до формування лідерської позиції як цілісного утворення.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів зазначеної проблеми. Перспективними для подальшого наукового пошуку є питання підготовки педагогічного складу та інших організаторів виховного процесу до формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ВЗТО, а також питання формування лідерської позиції у майбутніх фахівців іншої професійної спрямованості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ріпко І. В. Лідерська позиція інженера як особистісно-значущий феномен / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес. До 55-ї річниці першого польоту людини у космос : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 19-20 квітня 2016 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Є. І. Сокол [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – С. 227-228.
2. Костиря І. В. Теоретичні основи формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах / І. В. Костиря, Т. В. Гура // Матеріали 11-ї міжнар. наук.-практ. конф. магістрантів та аспірантів, 18-21 квітня 2017 р. : у 3 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – С. 225.
3. Ріпко І. В. Лідерська позиція майбутнього інженера: діяльнісний підхід / І. В. Ріпко // Тези доп. 24-ї Міжнар. наук.-практ. конф. "Інформаційні технології : наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я" (MicroCAD–2016), 18-20 травня 2016 р. / ред. Є. І. Сокол. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – Ч. 4. – С. 100.
4. Англо-український словник: у 2 т. Т. 1. / складач М. І. Балла. – К. : Освіта, 1996. – Т.1. – 752 с.
5. Виханский О. С. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М. : Экономистъ, 2003. – 528 с.
6. Мескон М. Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
7. Ріпко І. В. Особливості становлення лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – С. 223-225.
8. Понуждаев Э. А. Организационное поведение: курс лекций. [Електронний ресурс] / Э. А. Понуждаев. – Москва: 2005. – Режим доступу.: <http://www.twirpx.com/file/59779/>

9. Kennie T. Academic Leadership Dimension and Dynamics [Електронний ресурс] / Т. Kennie // ENGAGE ISSUE 21, 2010. Режим доступу: http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/staffdevelopment/documents/AcademicLeadership_Dimension&Dynamics.pdf

10. Житницький М. И. Эффективность процесса обучения в высшей школе / М. И. Житницький. – Л. : ВВМУ им. М.В. Фрунзе. – 1985. – 115 с.

11. Slater P. E. Role differentiation in small groups [Електронний ресурс] / P. E. Slater // American Sociological Review. – 1955. – №. 20(3). – С. 300-310. – Режим доступу : <http://works.swarthmore.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1330&context=alum-books#page=521>

12. Тихонов А. К. Ключевые качества современного лидера / А. К. Тихонов // Вестник НЛП. – 2010. – №31. – С. 23-24.

13. Новейший философский словарь [Текст] : 3-е изд., исправл. / Сост. и гл. н. ред. А. А. Грицанов и др. – Мн. : Книжный Дом, 2003. – 1280 с.

14. Василькова О. І. Методологічні проблеми лідерства в навчальних групах / О. І. Василькова // «Психологія на перетині тисячоліть», зб. наук. пр. учасн. П'ятих Костюківських читань : В 3-х т. – К. : «Гнозіс», 1998. – т. 1. – С. 210-214.

15. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету / Т. В. Гура // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2015. – Вип. 44. – С. 418-428.

16. Калашнікова С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій: автореф. дис ... д-ра пед. наук: 13.00.06 «Теорія і методика управління освітою» / Світлана Андріївна Калашнікова. – Київ, 2011 . – 36 с.

17. Карамушка Л. М. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти / Л. М. Карамушка, Т. Г. Фелькель // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 2. – С. 52-60.

18. Максименко С. Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості / С. Д. Максименко // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 24. – С. 7-16.

19. Мітлош А. В. Психологічний аналіз лідерської обдарованості членів молодіжних громадських об'єднань [Текст] : автореф. дис ... канд. психол. наук: 19.00.01 / А. В. Мітлош. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – 20 с.

20. Походенко С. В. Психологічні особливості мотивації лідерства у підлітків: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / С. В. Походенко. Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 1998. – 20 с.

21. Романовський О. Г. Проблеми формування особистості лідера: [монографія] / О. Г. Романовський, В. М. Бабаєв, О. С. Пономарьов – Харків : Майдан, 2000. – 193 с.

22. Кричевский, Р.Л. Психология лидерства: учебное пособие [Текст] / Р.Л. Кричевский. М.: Статут, 2007. – 542 с

23. Stogdill R. M. Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research. / R. M. Stogdill & B. M. Bass – New York: Free Press, 1981 – 1184 p.

24. Mann R. D. A review of the relationships between personality and performance in small groups [Електронний ресурс] / R. D. Mann // *Psychological Bulletin*. – 1959. – № 56(4). – Р. 241-270. – Режим доступу: <https://www.gwern.net/docs/iq/1959-mann.pdf>

25. Lord R. G. Meta-Analysis of the Relation between Personality Traits and Leadership Perceptions: Procedures / R. G. Lord, C. L. De Vader & G. M. Alliger // *Journal of Applied Psychology*. – 1986. – №. 71(3). – Р. 402-410.

26. Kirkpatrick A. Leadership: Do Traits Matter? / Kirkpatrick, Shelley A.; Locke, Edwin A. // *The Executive*. – 1991. – № 5 (2). – Р. 48-60.

27. Zaccaro S. J. Leader traits and attributes. [Електронний ресурс] / S. J. Zaccaro, C. Kemp, & P. Bader, In J. Antonakis, A. T. Cianciolo, & R. J. Sternberg (Eds.). // *The nature of leadership* – Thousand Oaks, CA: Sage, 2004. – Р. 101-124. –

Режим доступа: https://us.corwin.com/sites/default/files/upm-binaries/5014_Antonakis_Chapter_5.pdf

28. Katz R. L. Skills of an Effective Administrator. An HBR Classic [Электронный ресурс] / Katz, R. L. // Harvard Business Review. – 1974. – №. 52(5). – P. 90-102. – Режим доступа: <http://www.academia.edu/download/43136750/8.pdf>

29. Mumford M. D. Leadership skills: Conclusions and future directions / M. D. Mumford, S. J. Zaccaro, M. S. Connelly, & M. A. Marks // The Leadership Quarterly. – 2000. – №. 11(1). – P. 155–170.

30. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе [Текст] / Д. Гоулман – М. : «Манн, Иванов и Фербер», 2013. – 512 с.

31. Bass B. M. Bass and Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research [Электронный ресурс] / Bass B. M. – New York: Free Press, 1990. – 1184 p. – Режим доступа: https://books.google.com.ua/books?hl=ru&lr=&id=KxLizZ3aYmUC&oi=fnd&pg=PR3&ots=FOZ6nLStu_&sig=XNS6I3UlQLuv0-FJHJLhb4j180Y&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

32. Bennis W.G. Leaders: The strategies for taking charge / W. G. Bennis, & B. Nanus, – New York: Harper & Row, 1985. – 235 p.

33. Nadler D.A. What makes for magic leadership? / D. A. Nadler, & M. L. Tushman, In W. E. Rosenbach & R. L. Taylor (Eds.) // Contemporary issues in leadership Boulder, CO: Westview, 1989. – P. 135-139.

34. Blake R.R. The Managerial Grid III. / R. R. Blake, & J. S. Mouton, – Houston, TX: Gulf Publishing Company, 1985. – 244 p.

35. Hersey P. Management of organizational behavior: Utilizing human resources (6th ed.). / P. Hersey, & K. H. Blanchard, – Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1993. – P. 169-201.

36. Blanchard K. Leadership and the one minute manager: Increasing effectiveness through Situational Leadership II / K. Blanchard, P. Zigarmi, D. Zigarmi; New York: William Morrow, 2013. – 111 p.

37. Reddin W. J. The 3-D management style theory-typology based on task and relationships orientations / W. J. Reddin // Training and Development Journal. – 1967. – №. 21(4). – P. 8-17.

38. Vecchio R.P. The utility of Situational Leadership theory: A replication in a military setting [Электронный ресурс] / R. P. Vecchio, R. C. Bullis, & D. M. Brazil // Small Group Leadership. – 2006. – №. 37(5).– P. 407-424. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1177/1046496406291560>

39. Vroom V. H. Leadership and decision-making [Электронный ресурс] / Vroom, V. H., & Yetton, P. W. - Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press, 1973. – 248 p. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/profile/Philip_Yetton/publication/37708348_Leadership_and_Decision-Making/links/0046351b8d43cf238f000000/Leadership-and-Decision-Making.pdf

40. Yukl G. A. Leadership in organizations (8th ed.). [Электронный ресурс] / G. A. Yukl. – Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2012. – 528 p. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/profile/Gary_Yukl/publication/276183421_Effective_Leadership_Behavior_What_We_Know_and_What_Questions_Need_More_Attention/links/56eea40f08ae4b8b5e750e03/Effective-Leadership-Behavior-What-We-Know-and-What-Questions-Need-More-Attention.pdf

41. Atwater L. Leader-member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work [Электронный ресурс] / L. Atwater, & A. Carmeli // Leadership Quarterly. – 2009. – №. 20(3). – P. 264–275. –

Режим доступа: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.454.5418&rep=rep1&type=pdf>

42. Harris K.J. Leader-member exchange and empowerment: Direct and interactive effects on job satisfaction, turnover intentions, and performance / Harris, K. J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M. // The Leadership Quarterly. – 2009. – №. 20(3). – P. 371-382.

43. Anand S. Leader-member exchange: Recent research findings and prospects for the future [Электронный ресурс] / Anand, S., Hu, J., Liden, R. C., & Vidyarthi, P. R. In A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, G. Jackson, & B. Uhl-Bien

(Eds.), *The SAGE handbook of leadership* – London: Sage, 2011. – P. 311–325. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/profile/Robert_Liden/publication/290821033_Leader-member_exchange_Recent_research_findings_and_prospects_for_the_future/links/571a40ea08ae408367bc86f9.pdf

44. Uhl-Bien M. The nature of relational leadership: A multitheoretical lens on leadership relationships and processes. In D. V. Day & J. Antonakis (Eds.) / M. Uhl-Bien, J. Maslyn, & S. Ospina // *The nature of leadership*. – 2012. – № 2. – P. 289–330.

45. Avolio B. J. Full leadership development: Building the vital forces in organizations [Электронный ресурс] / B. J. Avolio – Thousand Oaks, CA: Sage, 1999. – 248 p. – Режим доступа: <https://www.google.com/books?hl=ru&lr=&id=R-LuVRfwW3EC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Avolio+B.J.+Full+leadership+development:+Building+the+vital+forces+in+organizations+&ots=Pp4AxvY42W&sig=BLPNgFc3zvOXyFjlu9oiexCd-rw>

46. Bass B. M. Transformational leadership (2nd ed.) [Электронный ресурс] / B. M. Bass, & R. E. Riggio. – Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2006. – 296 p. – Режим доступа: <https://www.google.com/books?hl=ru&lr=&id=2WsJSw6wa6cC&oi=fnd&pg=PT6&ots=I64VgQMHBE&sig=pldELC6EN-dRlNJSZBqk2Kd-re4>

47. Conger J. A. Charismatic leadership in organizations [Электронный ресурс] / J. A. Conger & R. N. Kanungo. – Thousand Oaks, CA: Sage, 1998. – 289p. Режим доступа: <https://www.google.com/books?hl=ru&lr=&id=R6zxCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Conger+J.A.+Charismatic+leadership+in+organizations+&ots=PX47Ev663H&sig=5J4RvkwpGKpkdOPDKtnSSeGFSgA>

48. Kouzes J. M. The leadership challenge (3rd ed.) / J. M. Kouzes & B. Z. Posner. – San Francisco: Jossey-Bass, 2002. – 496 p.

49. Greenleaf R. K. Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness 25 ed. / R. K. Greenleaf. – New York : Paulist Press, 2002. – 370 p.

50. Hale J. R. Exploring servant leadership across cultures: A study of followers in Ghana and the USA [Электронный ресурс] / J. R. Hale, & D. L. Fields

// Leadership. – 2007. – №. 3(4). – P. 397-417. – Режим доступу: https://www.researchgate.net/profile/Dail_Fields/publication/247765300_Exploring_Servant_Leadership_across_Cultures_A_Study_of_Followers_in_Ghana_and_the_USA/links/5798c68f08aec89db7bb8326.pdf.

51. Маак Т. Ответственное лидерство [Текст] / Томас Маак, Никола Плесс; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 321 с.

52. Ріпко І.В. Духовність як основа відповідальності лідера / І. В. Ріпко, Т. В. Гура // Духовно-моральні основи та відповідальність особистості у долі людської цивілізації : зб. наук. праць : за матер. Міжнарод. наук.-практ. конф., 5-6 листопада 2014 р. – У 2 ч. : Ч. 1/ за ред. О. Г. Романовського, Ю. І. Панфілова. – Харків: НТУ «ХП», 2016. – С. 104-107.

53. Ріпко І. В. Роль духовності при формуванні відповідальності у лідерів XXI століття / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ [та ін.]. – Харків : НТУ "ХП", 2015. – С. 4-5.

54. Avolio B. J. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership / B. J. Avolio & W. L. Gardner // Leadership Quarterly. – 2005. – №. 16(3). – P. 315–338.

55. Eagly A. H. Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? / A. H. Eagly // The Leadership Quarterly. – 2005. – №. 16(3). – P. 459-474.

56. Chan A. Authentic leadership measurement and development: Challenges and suggestions. / A. Chan, In W. L. Gardner, B. J. Avolio, & F. O. Walumbwa (Eds.) / Authentic leadership theory and practice: Origins, effects, and development, Oxford: Elsevier Science, 2005. – P. 227-251.

57. Shamir B. "What's your story?" A life-stories approach to authentic leadership development / B. Shamir, & G. Eilam // The leadership quarterly. – 2005. – №. 16(3). – P. 395-417. – Режим доступу : http://student.belpark.sun.ac.za/MBA/Article_Whats%20your%20story_%20A%20life-stories%20approach%20to%20authentic%20leadership%20development_Shamir%20Eilam.pdf

58. Northouse P. G. Leadership: Theory and practice, 7th edition / P. G. Northouse. – SAGE Publications, 2015. – 520 p.
59. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность: [учебное пособие] / А. Н. Леонтьев. – 2-е издание, стереотипное. – М. : Смысл : Академия, 2005. – 352 с.
60. Уманский Л.И. Личность, организаторская деятельность, коллектив: [избр. труды] / Л. И. Уманский. – Кострома: Костром. гос. ун-т, 2001. – 208 с.
61. Парыгин Б. Д. Социальная психология: Проблемы методологии, истории и теории. / Б. Д. Парыгин. – СПб. : Изд-во СПбГУП, 1999. – 592 с.
62. Обозов Н. Н. Психология межличностных отношений / Н. Н. Обозов. – Киев: Либідь, 1990. – 192 с.
63. Почебут, Л. Г. Социальная психология : [учебное пособие] / Л. Г. Почебут, И. А. Мейжис. – СПб. : Питер, 2010. – 672 с..
64. Карамушка Л. М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій): [монографія] / Л. М. Карамушка, О. А. Філь. – К. : ІНКОС, 2007. – 268 с.
65. Біленко С. С. Сутність і специфіка інституту політичного лідерства в сучасному українському політичному процесі : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02 / С. С. Біленко; кер. роботи С. М. Наумкіна; Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». – Одеса, 2004. – 16 с.
66. Морарь М. Політичне лідерство: проблеми теорії та методології / М. Морарь // Наукові записки ІПіЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України, 2010. – Вип. 1. – С. 177 – 190.
67. Пахарев А. Д. Політичне лідерство: історико-політологічний контекст і сучасне становище [Текст] : автореф. дис. ... доктора. політ. наук : спец. 23.00.02 «Політичні інститути і процеси» / А. Д. Пахарев. – К., 2003. – 32 с.
68. Трач Н. О. Соціально-психологічні та інформаційно-комунікаційні механізми політичного лідерства [Текст] : автореферат дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02 / Н. О. Трач ; наук. керівник В. М. Бебик ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – Київ, 2010. – 20 с.

69. Кокун О. М. Чинники розвитку лідерських якостей курсантів / О. М. Кокун // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2013. – №. 14 (1). – С. 146-152.

70. Бабкова-Пилипенко Н. П. Формування лідерських якостей майбутніх економістів у процесі професійної підготовки [Текст] : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Бабкова-Пилипенко Наталя Павлівна; Республіканський вищий навчальний заклад «Кримський гуманітарний університет» – Ялта, 2011. – 242 с.

71. Сопівник Р. В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів : [монографія] / Р. В. Сопівник; за ред. В. К. Сидоренка. – К. : «ЦП «Компринт», 2012. – 504 с.

72. Бондаренко В. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх менеджерів / В. В. Бондаренко, О. М. Яценко // Вісник ЛДУ БЖД : зб. наук. пр. / гол. ред. М. М. Козяр. – Львів : ЛДУ БЖД, 2015. – № 11. – С. 7-12

73. Головешко Б. Р. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищих навчальних закладах [Текст] : автореф. дис ... канд. пед. наук: 13.00.04. «Теорія та методика професійної освіти» / Б. Р. Головешко. – Вінниця, 2017. – 22 с.

74. Хмизова О. Виховання лідерських якостей майбутніх учителів у системі студентського самоврядування // Витоки педагогічної майстерності. Серія: Педагогічні науки. – 2012. – №. 10. – С. 307-312.

75. Романовский А. Г. Трёхвекторная структура понятия лидерство / А. Г. Романовский, О. В. Квасник, В. В. Шаполова // Инновации в науке, образовании и производстве Казахстана = Innovations in science, education and production of Kazakhstan : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 17-18 ноября 2016 г., г. Алматы. – Алматы : ЕТУ, 2016. – Т. 2. – С. 73-77.

76. Романовский А. Г. Синергетика педагогической деятельности / А. Г. Романовский // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2008. – No 2. – С.32–39.

77. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства [Текст] : [монографія] / С А. Калашнікова. – К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.

78. Ріпко І. В. Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді / І. В. Ріпко, Т. В. Гура // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. : матер. Всеукраїнської наук.-практ. конф. "Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 22 жовтня 2014 р. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ "ХПІ", 2014. – Вип. 40-41 (44-45). – С. 54-65.

79. Понуждаев Э. А. Организационное поведение и управление конфликтами Ч.1. / Э. А. Понуждаев, М. Э. Понуждаева. // Практика международного бизнеса. – 2005. – №4. – С. 102-118.

80. Понуждаев Э. А. Организационное поведение и управление конфликтами Ч.2. / Э. А. Понуждаев, М. Э. Понуждаева // Практика международного бизнеса. – 2005. – №5. – С. 58-89.

81. Понуждаев Э. А. Организационное поведение и управление конфликтами Ч.3. / Э. А. Понуждаев, М. Э. Понуждаева // Практика международного бизнеса. – 2005. – №6. – С. 71-103.

82. Понуждаев Э. А. Организационное поведение и управление конфликтами Ч.4. / Э. А. Понуждаев, М. Э. Понуждаева // Практика международного бизнеса. – 2006. – №1. – С. 95-113.

83. Кирсанов М. В. Лидерский потенциал антикризисных управляющих [Текст] : дис. ... кандидата психол. наук: 19.00.05/ Кирсанов Михаил Владимирович. – М., 2003. – 175 с.

84. Дрыгина И. В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / И. В. Дрыгина. – Красноярск, 2003. – 23 с.

85. Сопівник Р. В. Формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі [Електронний ресурс] / Р. В. Сопівник // Духовність особистості. – 2015. – Вип. 4. – С. 149-160. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/domtp_2015_4_19.

86. Pfeffer J. The ambiguity of leadership [Електронний ресурс] / Pfeffer J. // Academy of management review. – 1977. – №. 2(1). – С. 104-112. – Режим доступу: http://www.jstor.org/stable/257611?item_view=read_online

87. Ryan M. K., Haslam S. A. The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions [Електронний ресурс] / M. K. Ryan and S. A. Haslam // British Journal of management. – 2005. – №. 16(2). – Р. 81-90. – Режим доступу: http://www.academia.edu/download/36062513/bizonytalan_vezetes.pdf

88. Луткин С.С. Осмысление лидерской позиции педагога как условие развития его профессионально-педагогических компетентностей / С. С. Луткин // Педагогическое образование в России. – 2010. – № 2. – С. 57–63.

89. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: [Избранные психологические труды] / Под ред. Д. И. Фельдштейна; – 3-е изд. – М.: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001. – 352 с.

90. Выготский Л. С. Собрание сочинений в 6 т.: Т. 3: Проблемы развития психики./ под. ред. А.М. Матюшкина. – М.: Педагогика, 1983. – 368 с.

91. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 712 с.

92. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: около 65000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов; под ред. д-ра филол. наук, проф. Л.И. Скворцова. – 26-е изд., перераб. и доп. – М.: ОНИКС: Мир и Образование, 2008. – 736 с.

93. Новий український тлумачний словник: близько 20 000 слів і словосполучень / [уклад.: Н. Д. Кусайкіна, Ю. С. Цибульник]; за заг. ред. В. В. Дубічинського. – Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2010. – 608 с.

94. Position [Електронний ресурс] // The Oxford Dictionaries Online. – Режим доступу: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/position>

95. Gaither G. H. Developing Leadership Skills [Електронний ресурс] / G. H. Gaither // Academic Leadership Journal. – 2004. – Vol. 2. – №. 1. – P. 12-18. – Режим доступу: <https://scholars.fhsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1027&context=alj>

96. Holmberg R. Developing leadership skills and resilience in turbulent times: A quasi-experimental evaluation study [Електронний ресурс] / R. Holmberg M. Larsson, M. Bäckström // Journal of Management Development. – 2016. – Vol. 35. – №. 2. – P. 154-169. – Режим доступу: http://research.cbs.dk/files/44789518/magnus_larsson_developing_leadership_skills_and_resilience_postprint.pdf

97. Jokinen T. Global leadership competencies: a review and discussion [Електронний ресурс] / T. Jokinen // Journal of European Industrial Training. – 2005. – Vol. 29. – №. 3. – С. 199-216. – Режим доступу: https://www.researchgate.net/profile/Tiina_Jokinen/publication/234021623_Global_Leadership_Competencies_A_Review_and_Discussion/links/54f80bfc0cf28d6dec9fdeb2.pdf

98. Mendenhall M. E. et al. Developing global leadership competencies: A process model [Електронний ресурс] / Mark E. Mendenhall, Todd J. Weber, Audur Arna Arnardottir, Gary R. Oddou // Advances in global leadership. – Emerald Publishing Limited, – 2017. Vol. 10 – С. 117-146. – Режим доступу: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/S1535-120320170000010004>

99. Каган М. С., Эткинд А. М. Индивидуальность как объективная и субъективная реальность / М. С. Каган, А. М. Эткинд // Вопросы психологии. – 1989. – № 4. – С. 5-15.

100. Шинкарук В. І. Громадянське суспільство і громадянська позиція / В. І. Шинкарук // Філософська і соціологічна думка. – 1991. – №. 5. – С. 3-10.

101. Общая психология : учеб. для студентов пед. ин-тов / Под ред. А. В. Петровского. 2-е изд., доп. и перераб. М. : Просвещение, 1976. – 479 с.

102. Абульханова–Славская К. А. Стратегия жизни [Электронный ресурс] / К. А. Абульханова–Славская. – М. : Мысль, 1991. – Режим доступа: <http://rubinstein-society.ru/engine/documents/document214.pdf>.
103. Щедровицкий Г. П. Мышление – Понимание – Рефлексия / Г. П. Щедровицкий. – М. : Наследие ММК, 2005. – 800 с.
104. Сластенин В. А. Формирование личности учителя советской школы в процессе его профессиональной подготовки [Текст] : автореф. дис ... д-ра. пед. наук / В.А. Сластенин. – М., 1977. – 38 с.
105. Сластенин В. А. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В. А. Сластенина. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.
106. Шиянов Е. Н. О ценностном подходе к формированию социально активной личности учителя / Е. Н. Шиянов //Формирование социально активной личности учителя: сб. науч. тр. – М. : МГПИ, 1986. – С. 32-37.
107. Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. Заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров – М. : Издательский центр «Академия», 2000. – 176 с.
108. Божович Л. И. Развитие мотивов учения у советских школьников / Л. И. Божович, Н. Г. Морозова, Л. С. Славина //Известия АПН РСФСР. – 1951. – №. 36. – С. 29-104.
109. Мясищев В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясищев под ред. А. А. Бодалева. – Москва, Воронеж, 2003. – 400 с
110. Рубинштейн С. Л. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. – М. : Наука, 1997. – 191 с.
111. Баранюк В. В. Сучасні підходи до формування професійно-комунікативної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи / В. В. Баранюк // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка. – 2014. – № 4. – С. 37-42.

112. Копачов І. П. Роль прикладу у вихованні учнів / І. П. Копачов. – К. : Знання, 1984. – 48 с.

113. Мальковская Т. Н. Теоретические основы исследования ценностных ориентаций и интересов школьников [Текст] / Т. Н. Мальковская // Ценностные ориентации и интересы школьников: сб. науч. тр. / Отв. ред. Т.Н. Мальковская и др. М. : Изд-во АПН СССР, 1983. – С. 5-19.

114. Бурдаков Н. В. Передовой педагогический опыт: формирование, обобщение, использование (методология, теория, практика) / Н. В. Бурдаков. – Красноярск : Изд-во КГПИ, 1992. – 192 с

115. Завгородня Т. К. Засвоєння цінностей студентом – умова його становлення як викладача ВНЗ / Т. К. Завгородня // Педагогічний альманах: Збірник наукових праць / редкол. В.В.Кузьменко (голова) та ін. Херсон : РІПО, 2011. – Випуск 9. – С. 76-81.

116. Демакова І. Д. Педагог в пространстві дитинства / І. Д. Демакова // Народное образование. – 2001. – №6. – С. 141-146.

117. Михайленко О. Методика реалізації педагогічних умов удосконалення системи підготовки майбутніх соціальних педагогів до професійної діяльності з обдарованими дітьми / О. Михайленко // Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Педагогіка. Психологія. Філософія : Збірник наукових праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України. Переяслав-Хмельницький держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди. – Переяслав-Хмельницький, 2012. – Вип. 26. – С. 176-180 .

118. Чорна К. І. Основні проблеми та напрями виховання молодого громадянина незалежної України / К. І. Чорна // Нові технології виховання. – К., 1995. – С. 28-32.

119. Щербина Д. В. Вивчення та аналіз рівня активності комунікативної позиції підлітків / Д. В. Щербина // Педагогіка вищої та середньої школи : збірник наукових праць. – Кривий Ріг : КДПУ, 2008. – Вип. 21. – С. 273-278.

120. Лазебна О. М. Формування активної екологічної позиції підлітків : автореф. дис... канд. пед. наук : 13.00.07 / О. М. Лазебна; Ін-т пробл. виховання АПН України. – К., 2004. – 20 с.

121. Бабкіна М. І. Компоненти процесу формування активної громадянської позиції підлітків / Майя Бабкіна // Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. 2008. – Вип. 23. – С. 23 – 30

122. Дьоміна О. В. Про сутність поняття "громадянська позиція" в інформаційно-довідникових джерелах / О. В. Дьоміна // Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Сер. : Психолого-педагогічні науки. – 2012. – № 1. – С. 11-13.

123. Шимановський М. М. Виховання громадянської толерантності як цінності / М. М. Шимановський // Цінності освіти і виховання: Науково-методичний збірник / За загальною редакцією О.В.Сухомлинської, ред. П.Р. Ігнатенко, Р.П. Скульського, упор. О.М.Павліченко. – К. : 1997. – С. 214-215.

124. Кафарська О. Б. Педагогічні засади формування громадянської позиції студентської молоді : автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.01 / Кафарська Ольга Богданівна; Прикарпатський національний ун-т ім. Василя Стефаника. – Івано-Франківськ, 2007. – 20 с.

125. Сігова А. Г. Педагогічні умови формування громадянської позиції студентської молоді: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Сігова Ануш Геннадіївна; – Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля, Луганськ, 2008. – 267 с.

126. Корпач Н. І. Формування громадянської позиції підлітків в процесі соціалізації в дитячих громадських організаціях / Н. І. Корпач // Соціальна педагогіка. Управління : зб. наук. пр. – К., 2007. – Вип. 5, (ч. 1). – С. 298–302.

127. Нікітіна Н. П. *Формування громадянської позиції учнів у навчально-виховному процесі педагогічного ліцею* : автореф. дис ... канд. пед. наук: спец. 13.00.07 "Теорія і методика виховання" / Н. П. Нікітіна; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2007. – 20 с.

128. Чернишова К. Г. Формування громадянської позиції майбутніх економістів у навчально-виховному процесі університету : автореф. дис ... канд. пед. наук: 13.00.04 / К. Г. Чернишова ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2009. – 20 с.

129. Коваленко О. І. Диспозиція особистості як регулятор соціально-моральної поведінки старшокласників / О. І. Коваленко // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: Зб. наук. праць. – Київ-Житомир. – Вид-во «ЖДУ», 2004. – Кн.1. – С.230-235.

130. Борытко Н. М. Теория и практика становления профессиональной позиции педагога-воспитателя в системе непрерывного образования : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Борытко Николай Михайлович. – Волгоград, 2001. – 275 с.

131. Темченко О. В. Педагогічні умови формування професійної позиції вчителя загальноосвітньої школи : автореф. дис ... канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / О. В. Темченко. – Х., 2010. – 22 с.

132. Нелюбов С. А.. Становление и развитие профессиональной позиции руководителя образовательного учреждения : автореф. дис ... д-ра пед. наук: 13.00.08. «Теория и методика профессионального образования» / Сергей Александрович Нелюбов. – Новосибирск, 2008. – 40 с.

133. Резван О. О. Етапи формування професійної рефлексії майбутніх учителів у процесі навчання у ВНЗ // Педагогіка та психологія : збірник наукових праць / за заг. ред. академіка І. Ф. Прокопенка, проф. С. Т. Золотухіної. – Т. 54. – Х. : Видавець Рожко С.Г. – С. 204-212.

134. Лісовий В. А. Про педагогічні умови формування дослідницької позиції у майбутніх учителів музики у процесі підготовки до професійної діяльності / В. А. Лісовий // Науковий вісник Чернівецького університету (серія “Педагогіка і психологія”). – Вип. 159. – Чернівці, 2003. – С.121- 125.

135. Торбенко І. О. Формування соціально-професійної позиції майбутніх фахівців юридичних спеціальностей : методичні рекомендації / І. О. Торбенко.

– Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 40 с.

136. Безкоровайна О. В. Теоретико-методологічні підходи до проблеми виховання культури особистісного самоствердження в ранньому юнацькому віці / О. В. Безкоровайна // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук, праць. - К., 2007. – Т. 1, вип. 10. – С. 26-33.

137. Хмизова О. В. Діагностика та формування лідерської позиції у молодших школярів методом гри / О. В. Хмизова // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. пр. – К. : Ін-т проблем виховання АПН України, 2005. – Вип. 7. – С. 145-152.

138. Алфімов Д. В. Виховання лідерських якостей учнів 1-11-х класів через додаткову освіту / Д. В. Алфімов // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. – Запоріжжя, 2011. – Вип. 14 (67). – С. 258-265.

139. Романовський О. Г. Теоретичні і методичні основи підготовки інженера у вищому навчальному закладі до майбутньої управлінської діяльності : автореф. дис. ... д-ра. пед. наук : спец. 13.00.04 [Електронний ресурс] / Олександр Георгійович Романовський ; [наук. керівник Гончаренко С. У.] ; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – Київ, 2001. – 38 с. – Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/23394>

140. Гура Т. В. Концептуальні підходи до формування управлінської компетентності у студентів електромашинобудівних спеціальностей / Т. В. Гура // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2009. – № 4. – С. 104-108.

141. Прошкін В. В. Формування проектно-конструкторської компетентності майбутніх інженерів засобами ІКТ / В. В. Прошкін // Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія. – 2017. – № 1. – С. 247-252.

142. Зелінський С. С. Формування інформатичної компетентності майбутніх інженерів у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 [Електронний ресурс] / Зелінський Сергій Сергійович;

Луганський національний університет ім. Т. Шевченка – Старобільськ, 2016. – 22 с. – Режим доступу : <http://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/818/Zelinskii.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

143. Рудевіч Н. В. Формування науково-дослідної компетентності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем / Н. В. Рудевіч // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2016. – № 1. – С. 65-74.

144. Бутенко Т. О. Цілі та організація педагогічного експерименту з формування комунікативної компетентності майбутніх інженерів / Т. О. Бутенко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ "ХПІ", 2010. – Вип. 25 (29). – С. 66-71.

145. Осадчий В. В. Іноземна мова як засіб формування комунікативної компетентності майбутніх інженерів-програмістів / В. В. Осадчий, С. В. Симоненко // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2017. – №. 58, Вип. 2. – С. 38-48.

146. Благий О. С. Професійно важливі якості як основа формування здоров'язберігаючої компетентності майбутнього інженера-технолога харчової галузі [Електронний ресурс] / О. С. Благий // *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe* – 2016 – №7(3) – С.10-15. – Режим доступу : http://eesa-journal.com/wp-content/uploads/2017/01/EESJ_7_3.pdf

147. Головешко Б. Р. Соціальні функції лідерства і його роль у професійній діяльності сучасного спеціаліста з інформаційних технологій / Б. Р. Головешко // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2013. – № 4. – С. 42-50.

148. Резнік С. М. Формування управлінських умінь і навичок у майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 [Електронний ресурс] / Світлана Миколаївна Резнік ; Ін-т проф.-тех. освіти Акад. пед. наук України. – Київ, 2007. – 18 с. –

Режим доступу : http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/18164/1/avtoreferat_2007_Reznik_Formuvannia.pdf .

149. Европейская система квалификаций [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://fedmet.org/files/Sector%20Skills%20Council/World%20Experiace/EQF.pdf>

150. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій України : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>

151. Болонський глосарій. – Режим доступу : <http://bologna.owwz.de/glossar.html>.

152. Равен Д. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Д. Равен. – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.

153. Ріпко І.В. Діяльнісний підхід в контексті вивчення проблеми формування лідерської позиції у майбутніх інженерів / І. В. Ріпко, Т. В. Гура // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – Вип. 45 (49) : матер. 2-ї міжнар. наук.-практ. конф.: «Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників», 25-26 травня 2016 р. – Ч. 1. – С. 143-153.

154. Бех І. Д. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу в педагогіці / І. Д. Бех // Педагогіка і психологія . – 2009. – № 2. – С. 26–31.

155. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Л. Логіко-методологічні основи інженерної діяльності / Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. С. ПОНОМАРЬОВ // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2010. – № 3. – С. 3-10.

156. Підбуцька Н. В. Психологічні особливості інженерної діяльності /

Н. В. Підбуцька // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Психологічні науки. – 2016. – Вип. 1, Т. 2. – С. 101-106.

157. Гура Т. В. Психологічний аналіз інженерної діяльності / Т. В. Гура // Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід : матер. 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 23-24 жовтня 2015 р., м. Харків / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України [та ін.]. – Харків : Вид-во «Діса плюс», 2015. – С. 188-189.

158. Инженер – философия – вуз [Текст] / [С. А. Лебедев, В. И. Медведев, О. П. Семенов и др.] ; под ред. И. А. Майзеля [и др.] ; Ленингр. кораблестроит. ин-т, Ленингр. механич. ин-т, Ленингр. ин-т точной механики и оптики. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1990. – 127 с.

159. Національний класифікатор України: Класифікатор професій ДК 003:2005 (на заміну ДК 003-95) [Чинний від 26.12.2005] [Електронний ресурс] // Інформаційне агентство «ЛІГА:ЗАКОН» Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN19198.html

160. Костиря І. В. Теоретичні аспекти формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах / І. В. Костиря // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 48 / редкол. – Київ-Вінниця: ФОП Тарнашинський О.В., 2017. – С. 132-136.

161. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.: Ірпінь : ВТФ “Перун”, 2009. – 1736 с.

162. Пехота О.М. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій: навч. посібник / О.М. Пехота та інші. – К.: В-во А.С.К., 2003. – 240 с.

163. Костиря І. В. Модель формування лідерської позиції у майбутніх інженерів вищих технічних навчальних закладів / І. В. Костиря // Наукові праці ДонНТУ. Серія: «Педагогіка, психологія і соціологія». № 2(21), Покровськ: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2017. – С. 63-68.

164. Костиря І. В. Місце і значення харизми в моделі формування лідерської позиції у майбутніх інженерів вищих технічних навчальних закладів [Електронний ресурс] / І. В. Костиря // Лідери ХХІ століття.

Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали науково-практичної конференції 21-22 вересня 2017 р. / За заг. ред. Романовського О.Г. – Х.: НТУ «ХП», 2017. – С. 83-85. – Режим доступу: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/34176/3/Kostyria_Mistse_i_znachennia_kharyzmy_2017.pdf

165. Буряк В. К. Самостійна робота як вид навчальної діяльності школяра / В. К. Буряк // Рідна школа. – 2001. – № 9. – С.49-51.

166. Дубасенюк О. А. Проблеми професійної підготовки студентів заочної форми навчання в університеті / О. А. Дубасенюк // Андрагогічний вісник. – 2012. – № 1. – С. 94-98.

167. Козаков В. А. Самостоятельная работа студентов и ее информационно-методическое обеспечение : учебное пособие для вузов / В. А. Козаков . – Київ : Высшая школа, 1990 . – 247 с.

168. Солдатенко М. М. Самостійна пізнавальна діяльність як фактор професійного становлення / М. М. Солдатенко // Неперервна професійна освіта: теорія і практика.–2001.– Вип. – 2001. – Т. 2. – С. 54-66.

169. Организация самостоятельной работы студентов в условиях интенсификации обучения / А. М. Алексюк, А. А. Аюрзанайн, П. И. Пидкасистый, В. А. Козаков. – К.: ИСИО, 1993. – 333 с.

170. Posner B. Z. A leadership development instrument for students: Updated [Електроний ресурс] / B. Z. Posner //Journal of College Student Development. – 2004. – Vol. 45. – №. 4. – P. 443-456. – Режим доступу: <https://scholarcommons.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=mgmt>

171. Posner B. Z., Rosenberger J. Effective Orientation Advisors Are Also Leaders [Електроний ресурс] / B. Z. Posner, J. Rosenberger //NASPA Journal. – 1997. – Vol. 35. – №. 1. – P. 46-56. – Режим доступу: <https://scholarcommons.scu.edu/mgmt/63/>

172. Пидкасистый П. И., Портнов М. Л. Искусство преподавания : первая книга учителя / П. И. Пидкасистый, М. Л. Портнов. – М.: Изд-во «Рос. пед. агентство», 1999. – 184 с.

173. Зимня И. А. Основы педагогической психологии / Зимня И. А. – М. : 1980. – 345 с.
174. Туровская Л. В. Самостоятельные работы на уроках творческой активности учащихся /Туровская Л. В. – К.: РНМК по ССО, 1985. – 46 с.
175. Гальперин П. Я. Введение в психологию: Учебное пособие для вузов / П. Я. Гальперин. – М. : Книжный дом «Университет», 1999. – 332 с.
176. Рибалко Л. С. Акмеологічний аспект змісту самостійної роботи студентів / Л. С. Рибалко // Акмеологія в Україні: теорія і практика : зб. наук. праць. – Київ: 2013. – 63-69.
177. Мороз О. Г. Підготовка майбутнього вчителя: зміст та організація: [навч. посібник] / О. Г. Мороз, В. О. Сластьонін, Н. І. Філіпенко: – К. : НПУ, 1997. – 168 с.
178. Промоторова Н. В. Индивидуальные самостоятельные работы учащихся в обучении: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Н. В. Промоторова – М., 1971. – 24 с.
179. Бондаревский В. Б. Воспитание интереса к знаниям и потребности к самообразованию : книга для учителя / В. Б. Бондаревский. – Москва : Просвещение, 1985. – 144 с.
180. Ягупов В. В. Педагогіка : Навч. посібник / В. В. Ягупов – К. : Либідь, 2002. – 560 с.
181. Граф В. Основы организации учебной деятельности и самостоятельной работы студентов : учебн.-метод. пособие / В. Граф, И. Ильясов, В. Ляудис. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1981. – 79 с.
182. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: [навч. посіб.] / І.М. Дичківська – К.: Академвидав, 2004. – 352 с.
183. Богдан Ж. Б. Моделювання професійних і виробничих умов спілкування у студентів технічного профілю / Ж. Б. Богдан, Т. О. Солодовник // Вісник Нац. ун-ту оборони України : зб. наук. пр. – Київ : НУОУ, 2015. – Вип. 1 (44). – С. 27-31.

184. Зязюн І. А. Педагогічна дія вчителя в умовах інтегральної освітньої технології / І. А. Зязюн // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. - 2010. - № 3. – С. 11-22.

185. Каплинский В.В. Педагогические ситуации как средство развития умственных способностей будущих учителей и воспитательного воздействия на учащихся / В.В.Каплинский // «Педагогика и психология: тренд, проблемы, актуальные задачи». Сборник научных статей. Международная научн.-практ. конференц. – Краснодар, – 2013. – С.62-69.

186. Каплінський В.В. 100 складних ситуацій на уроках та поза уроками: шукаємо рішення. Навчальний посібник для майбутніх учителів / В.В. Каплінський. – Вінниця : 2003. – 79 с.

187. Кузьміна Н. М. Методика використання комп'ютерного моделювання при розв'язуванні деяких економічних задач / Н. М. Кузьміна // Актуальні проблеми психології: Психологічна теорія і технологія навчання / за ред. С. Д. Максименка, М. Л. Смульсон. – К. : Міленіум, 2005. – Вип. 1. – Т.8. – С. 205-213.

188. Савенкова Л. Г. Воспитание человека в пространстве мира и культуры: Интеграция в педагогике искусства. Монография. – М. : МАГМУ-РАНХиГС, 2011. – 156 с.

189. Семиченко В. А. Системно-структурне моделювання складних об'єктів у психолого-педагогічних дослідженнях // Післядипломна освіта в Україні. – 2003. – № 3. – С. 26-30.

190. Brown M. E., Treviño L. K. Do role models matter? An investigation of role modeling as an antecedent of perceived ethical leadership [Електронний ресурс] / M. E. Brown, L. K. Treviño // Journal of Business Ethics. – 2014. – Vol. 122. – №. 4. – Р. 587-598. – Режим доступу: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-013-1769-0#citeas>

191. Mathieu J. E. et al. Modeling reciprocal team cohesion–performance relationships, as impacted by shared leadership and members' competence [Електронний ресурс] / J. Mathieu, M. Kukenberger, L. D'Innocenzo, G. Reilly

//Journal of Applied Psychology. – 2015. – Vol. 100. – №. 3. – P. 713-734. – Режим доступу: <http://psycnet.apa.org/buy/2015-09764-001>

192. Clapp-Smith R. Defining the “mindset” in global mindset: Modeling the dualities of global leadership [Електронний ресурс] / R. Clapp-Smith, G. V. Lester //Advances in global leadership. – Emerald Group Publishing Limited, – 2014. – P. 205-228. – Режим доступу: https://www.researchgate.net/profile/Rachel_Clapp-Smith/publication/281665484_Defining_the_Mindset_in_Global_Mindset_Modeling_the_Dualities_of_Global_Leadership/links/5845767a08ae61f75dd7a936/Defining-the-Mindset-in-Global-Mindset-Modeling-the-Dualities-of-Global-Leadership.pdf

193. Педагогические технологии : учеб. пособ. для студентов педагогических специальностей / М. В. Буланова-Топоркова [и др.] ; под общ. ред. В. С. Кукушина. – Изд. 3-е, испр. и доп. – М.: Ростов н/Д: издательский центр «МарТ», 2006. – 336 с.

194. Богданов И.В. Методика расчёта суммарного объёма знаний / И. В. Богданов //Инновации в образовании. – 2006. – №5. – С. 20-25.

195. Кравчук О. М. Моделювання професійної діяльності майбутнього вчителя математики у навчальному процесі / О. М. Кравчук // Моделювання в навчальному процесі : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конференції (23–27 лют. 2015 року) / уклад. Н. А. Головіна. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – С. 24-27.

196. Власенко О. М. Моделювання педагогічних ситуацій як засіб формування моральних цінностей у майбутніх вчителів / О. М. Власенко // Вісн. Житомир. держ. пед. ун-ту ім. І. Франка. – 2003. – Вип. 13. – С. 90-92

197. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход : метод. пособ. / Вербицкий А. А. – М. : Высш. шк., 1991. – 207 с.

198. Ягоднікова В. В. Теорія і практика формування інноваційної спрямованості виховного процесу загальноосвітньої школи: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.07 / Ягоднікова Вікторія Вікторівна ; Вінницький держ. пед. ун-

т імені Михайла Коцюбинського, [Південноукраїнський нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського]. – Вінниця, 2016. – 525 с.

199. Сорочинська В. Є. Утвердження здорового способу життя студентської молоді як вимір євроінтеграційного реформування. Вища освіта України – Додаток 4 – 2006р. – Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» – С.199-211.

200. Бех І. Д. Особистісно-орієнтована модель виховання як науковий конструкт [Електронний ресурс] / І. Д. Бех. // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. – 2002. – №. 3. – Режим доступу: [http:// library.udpu.org.ua/library_files/psuh_pedagog_probl_silsk_shkolu/3/vupysk_21.pdf](http://library.udpu.org.ua/library_files/psuh_pedagog_probl_silsk_shkolu/3/vupysk_21.pdf)

201. Поляков С. Д. Психопедагогика воспитания: Опыт популярной монографии с элементами учебного пособия и научной фантастики / С. Д. Поляков. – М. : Новая школа, 1996. – 160 с.

202. Ушинский К. Д. О средствах распространения образования посредством грамотности / К. Д. Ушинский // Педагогические сочинения : в 6 т. / К. Д. Ушинский. – М. : Педагогика, 1988. – Т. 1. – С. 300–308.

203. Васянович Г. П. Професійні якості майбутнього фахівця: науково-методологічні критерії визначення і класифікації / Г. П. Васянович, В. Д. Онищенко // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2013. – № 3. – С. 9-33.

204. Chandwani R., Agrawal N. M., Kedia B. L. Mindfulness: Nurturing Global Mind-set and Leadership [Електронний ресурс] / R. Chandwani, N. M. Agrawal, B. L. Kedia // Thunderbird International Business Review. – 2016. – Vol. 58. – №. 6. – Р. 617-625. – Режим доступу: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/tie.21760/full>

205. Коломієць А. М. Сучасні методологічні підходи в організації вищої педагогічної освіти / А. М. Коломієць, Н. І. Лазаренко // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського. Педагогічні науки. – 2016. – № 3. – С. 47-52.

206. Прадівляний М. Г. Використання особистісно орієнтованого підходу у формуванні готовності до іншомовного професійного спілкування студентів технічних спеціальностей / М. Г. Прадівляний // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2016. – № 4. – С. 115-119.

207. Романова Г. М. Індивідуально-типологічні та дидактичні чинники результативності самостійної роботи студентів економічних університетів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.04. «Теорія та методика професійної освіти» / Г.М. Романова. – К., 2003. – 21 с.

208. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности / Дж. Уитмор. Пер. с англ. – М. : Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. – 168 с.

209. Попова Г. В. Формування особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх психологів-тренерів в процесі навчання у вищому навчальному закладі [Електронний ресурс] / Г. В. Попова, А. Є. Книш // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія. – 2014. – № 1110, вип. 55. – С. 101-104. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC_2014_1110_55_21.

210. Козяр М. М. Використання методів активного навчання у підготовці фахівців безпеки життєдіяльності / М. М. Козяр // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – 2011. – Вип. 27. – С. 356-362. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Sitimn_2011_27_72

211. Дяченко-Богун М. Активні методи навчання у вищому навчальному закладі / М. Дяченко-Богун // Витоки педагогічної майстерності. Серія : Педагогічні науки. – 2014. – Вип. 14. – С. 74-79.

212. Коберник О. М. Формування навчально-пізнавальної активності студентів у процесі застосування технології проблемного навчання / О. М. Коберник // Професійна освіта: методологія, теорія та технології, №1, 2005. – С. 72-82.

213. Прокопенко І. Ф. Педагогічні технології : навч. посібник / І. Ф. Прокопенко, В. І. Євдокимов. – Х. : Колегіум, 2005. – 224 с.
214. Максимюк С.П. Педагогіка: навчальний посібник / С. П. Максимюк. – К. : Кондор, 2009. – 670 с.
215. Бабанский Ю. К. Педагогика / Под. ред. Ю. К. Бабанского. – М. : Просвещение, 1988. – 478 с.
216. Кучерявий О. Г. Педагогіка : особистісно-розвивальні аспекти: навчальний посібник / О. Г. Кучерявий. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2014. – 440 с.
217. Фіцула М. М. Педагогіка: Навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – 528с.
218. Ягупов В. В. Педагогіка: навч. посібник [Електронний ресурс] / В. В. Ягупов– К. : Либідь, 2002. – 560 с. http://eduknigi.com/ped_view.php?id=23
219. Омеляненко В. Кузьминський А. Теорія і методика виховання: навчальний посібник / В. Омеляненко, А. Кузьминський. – К. : Знання, 2008. – 415 с.
220. Запорожец А. В. Педагогические проблемы всестороннего развития и подготовки к школе старших дошкольников / А. В. Запорожец // Дошкольное воспитание. – 1972. – №4. – С. 37-42.
221. Ріпко І. В. Педагогічна діагностика лідерських якостей як необхідний елемент професійної підготовки майбутніх інженерів в технічних університетах / І. В. Ріпко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ «ХПІ», 2015. – Вип. 43 (47) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. : «Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників», 14-15 травня 2015 р. – С. 129-137.
222. Ріпко І.В. Формування організаційних здібностей як необхідного аспекту лідерської позиції майбутніх інженерів / І.В. Ріпко, Т.В. Гура // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2016. – №1. – С. 32-41.

223. Ріпко І.В. Формування лідерських та організаційних здібностей студентів як необхідний аспект професійної діяльності викладачів технічних університетів / І.В.Ріпко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Кадровый потенциал современных образовательных систем: состояние и перспективы» 17 - 18 февраля 2016 г. – Харьков: Народная украинская академия. – С. 250-254.

224. Ріпко І.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей студентів-машинобудівників технічних університетів / І. В. Ріпко, Т. В. Гура // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХП", 2015. – Вип. 44 (48) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених : "Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 21 жовтня 2015 р. – С. 33-45.

225. Аткинсон М. Достижение целей: Пошаговая система / М. Аткинсон, Рае Т. Чойс; пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 281 с.

226. Сопівник Р. В. Методологічні засади виховання лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислового комплексу / Р. В. Сопівник // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка. – 2012. – № 4. – С. 32-37.

227. Костыря И. В. Формирование лидерской позиции у будущих инженеров в высших технических учебных заведениях Украины / И. В. Костыря // Научно-теоретический и практический журнал «Оралдың ғылым жаршысы». – 2017. – № 4 (164). – С. 36-51.

228. Ріпко І. В. Роль інтонаційної виразності у професійному мовленні викладача / І. В. Ріпко, Н. В. Середа // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ «ХП», 2015. – Вип. 43 (47) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. : «Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників», 14-15 травня 2015 р. – С. 70-82

229. Носов Ю. Об Эдисоне и черном пиаре / Ю. Носов // Наука и жизнь. – 2001. – № 7. – С. 68-74.
230. Абрамович, В. Метафизика и космогония учёного Николы Теслы // Дельфис. – 1999 – №1-4. – С. 17-20.
231. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – [4-е изд.]. – М.: Сов. энциклопедия, 1981. – 1600 с.
232. Новий тлумачний словник української мови / укл. В. Яременко, О. Сліпушко. – К. : Аконіт, 1998. – 351 с.
233. Ожегов С. И. Словарь русского языка : ок. 57000 сл. / С. И. Ожегов ; под. ред. Н. Ю. Шведовой. – [20-е изд., стереотип.]. – М. : 1988. – 750 с.
234. Курило В. С. Моделювання системи критеріїв оцінки розвитку освіти в регіоні / В. С. Курило // Педагогіка і психологія. – 1999. – № 2. – С. 35–39.
235. Низков А. А. О критериях оценки знаний, умений и навыков студентов / А. А. Низков // Проблемы высшей школы. – 1980. – Вып. 40. – С. 36–41.
236. Барабанщиков А. В. Военно-педагогическая диагностика / А. В. Барабанщиков, Н. И. Дерюгин. – М. : ВУ, 1995. – 108 с.
237. Скрипник Н. С. Формування суб'єктної позиції студентів вищих технічних навчальних закладів у позааудиторній діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Скрипник Наталія Станіславівна; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Харків, 2015. – 20 с.
238. Резван О. О. Теоретико-методичні засади формування професійно-рефлексивної позиції майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі: автореф. дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Резван Оксана Олексіївна; Харківський національний педагогічний університет ім. Г. С. Сковороди. – Харків, 2016. – 40 с.
239. Блауберг И. В. Философский принцип системности и системный подход / И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин // Вопросы философии. – 1978. – № 8. – С. 39-53.

240. Исаев И. Ф. Развитие профессионально-педагогической культуры преподавателя в условиях модернизации педагогического образования / И. Ф. Исаев // Педагогіка та психологія: зб. наук. праць. – Х.: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. – Вип. 29. – С. 63–72.

241. Макарова Г. Г. Критерії, показники та рівні професійного розвитку студентів педагогічних ВНЗ [Електроний ресурс] / Г. Г. Макарова // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Сер. : Педагогічні науки. – 2013. Вип. 113. – С. 178-183. – Режим доступу: http://visnyk.chnpu.edu.ua/?wpfb_dl=1259

242. Формування психологічної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності: моногр. / за ред. О.Г. Романовського та О.С. Пономарьова – Х.: Видавець Савчук О.О.; НТУ «ХП», 2011. – 326 с.

243. Резнік С.М. Критерії оцінки рівня розвитку умінь та навичок студентів / Резнік С.М. Науковий вісник Миколаївського державного університету: Збірник наукових праць. – Випуск 20: Педагогічні науки. – Том 2 / За заг. ред. В.Д.Будака, О.М.Пехоти. – Миколаїв: МДУ, 2008. – С. 160-166.

244. Грень Л. М. Педагогічні умови формування у студентів вищих технічних навчальних закладів спрямованості на успішну професійну діяльність : автореф. дис ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Л. М. Грень. – Харків : Б.в., 2010 . – 24 с.

245. Костиця І. В. Діагностичний інструментарій процесу ефективного формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах / І. В. Костиця, Т. В. Гура, // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХП", 2017. – Вип. 46 (50) : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених : "Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 21 жовтня 2016 р. – С. 3-12.

246. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.

247. Bass B. M. & Avolio B. J. Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 1990.

248. Знаков В. В. Методика исследования макиавеллизма личности / В. В. Знаков // Сибирский психол. журн. – 2001. – Вып. 14-15. – С. 122-128.

249. Розанова В. А. Методика диагностики мотивации к достижению успеха Т.Элерса. Психология управления. / В. А. Розанова // Психология управления – М.: 1999. С.105-106.

250. Ріпко І.В. Роль духовності при формуванні відповідальності у студентів технічних університетів / І.В. Ріпко // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2015. – №2. – С. 87-95.

251. Ріпко І.В. Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту / І.В. Ріпко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі, зб. наук. праць – вип. 40 (93) – Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2015. С. 481-487.

252. Костиця І. В. Складові лідерської позиції майбутнього інженера / І. В. Костиця // Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків : НТУ «ХП», 2017. – №2. – С. 38-48.

253. Костиця І.В. Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту / І.В. Костиця, Т.В. Гура // Наука і світ. К. : Центр міжнародного співробітництва «ТК Меганом», 2016. – №11(32). – С. 89-106.

254. Костиця І. В. Особливості професійної діяльності сучасного інженера / І. В. Костиця // Наукова школа академіка І.А.Зязюна у працях його соратників

та учнів : Матеріали науково-практичної конференції 16-17 травня 2017 р. / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХП», 2017. – С.127-130.

Додаток А

Знання, вміння та навички, що забезпечують професійні функції інженера згідно з Національним класифікатором професій України.

Таблиця А1

Знання, вміння та навички, що забезпечують професійні функції інженера

Функція	Шляхи реалізації	Знання, вміння, навички
Проектно-конструкторська	- пошук оптимальних шляхів вирішення проблем; - проектування виробів; - застосування інформаційних технологій	- знання у професійній сфері; - здатність до логічного мислення; - вміння аналізу та синтезу інформації; - вміння використовувати інформаційні технології
Виробничо-технологічна	- розробка новітніх технологій; - вибір остаткування та технічного оснащення виробництва; - розробка програм випробування новітніх виробів та технологій.	- здатність до проектування; - здатність до професійного саморозвитку та освоєння новітніх систем.

Кінець таблиці A1

Організаційно-управлінська	- організація процесу виробництва - забезпечення управлінського контролю; - налагодження співробітництва між членами виробничої команди.	- знання у сфері комунікаційних та організаційних процесів; - вміння налагоджувати міжособистісний контакт; - вміння розв'язувати конфлікти.
Науково-дослідна	- діагностика ефективності виконання професійної діяльності; - створення науково обґрунтованих математичних моделей; - розробка нових технологій з використанням останніх технічних нововведень.	- вміння критично мислити; - вміння шукати нову інформацію; - вміння опрацьовувати новітні ідеї.

Додаток Б

Моделювання ситуацій спілкування

Ситуація 1 – «Співбесіда»

Роль 1 – співробітник відділу з роботи із персоналом, що проводить співбесіду.

Роль 2 – кандидат на отримання посади молодшого інженера.

Інструкція для ролі 1: Сьогодні ви встигли провести співбесіди з 8 кандидатами на посаду молодшого інженера. На цей момент ви майже визначилися з кандидатом, що найкраще підходить на цю посаду, але маєте вислухати всіх кандидатів. Кандидат, що сидить перед вами, має суттєвий недолік – повна відсутність практичного досвіду. Навіть практика в університеті у цього кандидата мала педагогічне, а не інженерне спрямування. Ваші завдання: 1) уточнити наявність практичних навичок кандидата; 2) завершити співбесіду за 10 хвилин.

Інструкція ролі 2: Ви проходите співбесіду на заняття посади молодшого інженера. Ця посада ідеально підходить для вас. Ваша освіта, коло знань та інтересів повністю відповідають вимогам посади. Єдиний ваш недолік – відсутність практичного досвіду, що вимагається посадою. Ваші завдання: 1) встановити взаєморозуміння із співробітником відділу по роботі з персоналом; 2) переконати співробітника, що проводить співбесіду, в тому, що ви кваліфікований працівник.

Ситуація 2 – «Впровадження нововведень»

Роль 1 – інженер з підготовки виробництва машинобудівного підприємства, що має впроваджувати електронний документообіг на підприємстві.

Роль 2 – представник компанії, що розробляла програмне забезпечення для введення електронного документообігу на підприємстві.

Інструкція ролі 1: Ваш начальник доручив вам розібратися з новим програмним забезпеченням для того, щоб у майбутньому впроваджувати його в діяльність компанії. Це досить складне завдання і з погляду практичної

реалізації, і з погляду психологічного навантаження. Співробітники підприємства звикли до паперової роботи і, скоріше за все, вам доведеться зіштовхнутися зі спротивом нововведення. Ваші завдання: 1) встановити контакт з представником фірми-розробника програмного забезпечення; 2) дізнатися про всі деталі функціонування програмного забезпечення.

Інструкція ролі 2: На вашому годиннику 16.30, ваш робочий день закінчується о 17.00, а вам ще необхідно встигнути повернутися в офіс вашої фірми та завезти папери. Цілий день ви працювали з клієнтами і дуже втомилися. Ваші завдання: 1) встановити контакт з інженером, що буде впроваджувати ваше програмне забезпечення; 2) переконати співбесідника в тому, що всю інформацію про програму можна знайти в письмовій інструкції; 3) завершити розмову за 10 хвилин, уникаючи будь-яких детальних питань про особливості функціонування програмного забезпечення.

Завдання: у ході дискусії проаналізувати ситуації та відповісти на питання: чи завжди позитивне порозуміння між співбесідниками сприяє ефективності роботи? Наскільки роль впливала на можливості їх самовираження та здатність до прояву лідерської позиції?

Моделювання конфліктних ситуацій

Ситуація 1

Повернувшись додому після роботи, ви виявляєте, що бухгалтер видала вам на 200 гривень більше зарплатні за січень, ніж вказано у вашому розрахунковому листі. Вона явно помилилася, рахуючи гроші, і якщо ви їх не повернете, то цю суму віднімуть з її зарплатні. Як вирішити цю ситуацію?

Ситуація 2

Ваш підлеглий помилково отримав електронний лист з центрального офісу, що був адресований вам. У листі йдеться про те, що в найближчі два місяці компанія буде змушена дещо скоротити фінансування вашої фірми та скоротити штат співробітників. Передусім під скорочення потрапить саме та

категорія працівників, до якої належить співробітник, що прочитав листа. Як вирішити цю ситуацію?

Ситуація 3

Ваш начальник дуже галаслива людина, що дуже часто використовує роздратований тон при спілкуванні з підлеглими. Яким чином, на ваш погляд, необхідно реагувати на репліки боса?

Ситуація 4

Вам необхідно закінчити розробку плану робіт на наступний місяць саме сьогодні, бо завтра у вас починається відпустка і ви зранку вилітаєте в теплі краї. Проблема в тому, що начальник фінансового відділу затримує свій звіт, без якого ви не можете завершити свою роботу. Він досить гордовита людина і вже заявив вам, що не збирається поспішати зі звітом ціною помилок. Тим часом до кінця робочого дня залишається чотири години, ви все більше нервуете. Як вийти з цієї ситуації?

Завдання: презентувати своє рішення щодо можливості виходу із ситуації. Правильність рішення та можливі наслідки конфлікту для його учасників обговорюється в групі.

Моделювання ситуацій морального вибору

Ситуація 1

Анатолій займається аналізом даних на великому ливарному підприємстві. Він працює понаднормово пізно ввечері для того, щоб закінчити свій звіт. Раптом він розуміє, що для закінчення звіту йому не вистачає даних, які є на комп'ютері його колеги Олександра. Анатолій бачив кілька днів тому, як Олександр вводив свій пароль, і хоч в їхній організації заборонено входити в систему під чужим ім'ям, Анатолій вирішує порушити правило і заходить у комп'ютер Олександра.

Скачавши потрібну інформацію, Анатолій помічає на робочому столі Олександра відкриту папку з художніми відеофільмами, які ніяк не можуть стосуватися роботи. Використання комп'ютера у приватних цілях суворо

заборонено правилами їхньої організації. Більше того, відділ, в якому працюють Анатолій та Олександр, має обмежений об'єм інтернет-трафіку на місяць. Використовуючи Інтернет на роботі для скачування художніх фільмів, Олександр буквально обкрадає і організацію, і своїх колег по відділу.

Змодельуйте бесіду між Анатолієм та Олександром. Подумайте над такими питаннями:

Чи має Анатолій повідомити менеджменту фірми про побачений на комп'ютері Олександра художній фільм? Якщо він це зробить, то стане відомо про його власне порушення правил. Як правильно вчинити в такій ситуації?

Ситуація 2

У відділі планування машинобудівного заводу було проведено анонімне опитування про якість менеджменту. Усіх учасників попередили, що їхні відповіді будуть абсолютно анонімними і що головне для заводу «почути голос кожного працівника». Та особливістю подібних анкетувань у невеликих відділах є те, що людину, яка заповнила ту чи іншу анкету, завжди легко вирахувати. Саме так і сталося.

Коли менеджер з персоналу розглядав відповіді працівників, то зіштовхнувся з огидними образами на свою адресу, що звучали дуже несправедливо та були висловлені у нецензурній формі. Такі слова зазвичай робітники беруть для останнього дня на роботі, яку терпіти не можуть. Менеджер з персоналу відразу зрозумів, хто написав ці жахливі коментарі.

Змодельуйте бесіду між менеджером з персоналу та працівником, що написав образи у листі.

Завдання: за результатами моделювання провести дискусію на тему «Як цінності впливають на якість роботи інженера».

Моделювання ситуацій, розвитку організаційних вмінь студентів

Для моделювання студентів попросили розбитися на дві команди та проаналізувати проблемну ситуацію, пов'язану з організацією роботи на підприємстві.

Ситуація 1

Ви є головою фірми, що спеціалізується на проектуванні побутових насосів. Ви маєте дванадцять підлеглих, які давно працюють разом та добре розуміють один одного. За час спільної праці в організації сформувалась корпоративна культура, спільні переконання та цінності. Ви звикли вважати команду підлеглих своєю сім'єю. Все це дає свої результати: робота фірми дуже стабільна. Вам вдається не тільки виконувати високоякісну роботу, але й розширювати мережу клієнтів. Ваші прибутки зростали останні півроку, і зараз ви готові підвищити зарплату всім своїм співробітникам на п'ятнадцять відсотків. Ви навіть вже встигли всім про це повідомити.

Але в сім'ї однієї з ваших підлеглих сталося нещастя. У провідного конструктора, Ганни, захворіла маленька донька. Ганна дуже переживала через те, що підводить колектив. Вона відразу зголосилася працювати вдома біля ліжка хворої дитини. Але в перші ж дні її відсутності стало зрозуміло, що такий підхід не працює. Її домашній комп'ютер застарілий, і на ньому неможливо якісно виконувати потрібний обсяг роботи. Термін виконання замовлення закінчується. Крім того, через свої переживання Ганна забула надіслати лист-підтвердження про закінчення виконання замовлення для клієнта, який зробив велике замовлення на проектування побутових насосів та відправив платіж за нього на рахунок компанії. Як наслідок – ображений клієнт відкликав грошовий переказ та звернувся до конкурентів. Втрата такого важливого клієнта зробила неможливим підвищення заробітної платні всім співробітникам.

Більше того, співробітники фірми розділили між собою обов'язки Ганни. Це призвело до систематичного перенавантаження та низки помилок при виконанні другого замовлення, що, врешті-решт, поставило під загрозу ще один контракт.

Вам треба терміново прийняти рішення. Найкращим варіантом було б прийняття на роботу нового працівника на посаду провідного конструктора. Але вам потрібен справжній професіонал, з розвиненими організаційними та комунікативними навичками, досвідом роботи, зв'язками. Така людина не

погодиться на тимчасову роботу, а взяти тринадцятого співробітника ви можете тільки ціною зарплатної надбавки для інших.

Коли ви запитали у Ганни, як довго вона буде відсутня на роботі, то вона відповіла, що не може сказати напевно. При цьому іншим колегам вона повідомила, що буде відсутня щонайменше 4 місяці. Вас дуже сильно вразила нещирість Ганни. Ви маєте якнайскоріше прийняти рішення.

Завдання для команди №1: Змодельуйте, якими будуть наслідки, якщо ви вирішите звільнити Ганну і прийняти на роботу іншого провідного конструктора. Яке рішення ви вважаєте найбільш оптимальним?

Завдання для команди №2: Змодельуйте, якими будуть наслідки, якщо ви вирішите залишити все як є і просто будете чекати повернення Ганни. Яке рішення ви вважаєте найбільш оптимальним?

Студентам дається на обговорення по 25 хвилин, після чого вони презентують результати моделювання ситуації та пропонують рішення, яке вважають оптимальним. За результатами презентацій відбувається обговорення на тему: як окремий працівник може вплинути на успішність виконання організаційних функцій лідера?

Ситуація 2

Ви після закінчення ВЗТО прийшли працювати майстром на приватному промисловому підприємстві, що працює у дві зміни по вісім годин. У вас добра заробітна плата, повний соціальний пакет, добрі стосунки з підлеглими і начальством. Але на підпорядкованій вам ділянці є грубе порушення з техніки безпеки: над електророзподільним щитом на другому поверсі розташовується санвузол, що суворо заборонено. Власник підприємства не бажає витратити великі кошти на переобладнання ділянки, що пов'язано з зупинкою виробництва. Якщо трапиться аварія, відповідатиме майстер, керівник ділянки.

Завдання для команди №1: змодельуйте, якими будуть наслідки, якщо ви вирішите залишити все як є і просто будете сподіватися, що все буде добре.

Завдання для команди №2: змодельуйте, якими будуть наслідки, якщо ви вирішите йти всупереч власнику, чи готові ви втратити роботу? Запропонуйте варіанти, за якими ви зможете переконати власника вирішити проблему.

Моделювання ділових бесід

Ділова бесіда «Графік роботи»

Роль 1 – менеджер з персоналу. Роль 2 – співробітник організації.

Інструкція: Роль 1: Через американських партнерів ваша компанія вимушена змінити графік і працювати не з 9.00 до 17.00, а з 14.00 до 22.00. Всі без винятку співробітники мають перейти на такий графік. Вам необхідно повідомити про це кожного співробітника особисто.

Роль 2. Ви працюєте в компанії 5 років і дуже любите свою роботу. Одна з найкращих речей у компанії – це стабільний графік роботи. Ви є батьком дитини шкільного віку, що після школи та занять у спортивному гуртку повертається додому о 18.00. Для Вас дуже важливо проводити час з дитиною кожен вечір: допомагати їй з домашнім завданням, слідкувати за її харчуванням. Ваш(а) дружина або чоловік працює у вечірню зміну, і вам просто немає на кого залишити дитину ввечері. Стабільний графік роботи для вас – найголовніше.

Ділова бесіда «Запізнення»

Роль 1 – менеджер з персоналу. Роль 2 – співробітник організації.

Інструкція Ролі 1: Ви помітили, що один з ключових експертів відділу продажів кожного дня запізнюється на роботу на цілу годину. Після того як ви зробили йому зауваження він приходив вчасно три рази, а потім знову почав запізнюватися. Ваше завдання пояснити підлеглому, що далі так продовжуватися не може. Моделюючи розмову, ви маєте дотримуватися правил ведення ділової бесіди.

Інструкція Ролі 2: Ви дуже любите свою роботу і працюєте більш натхненно і продуктивно, ніж більшість ваших співробітників. Єдина ваша проблема – ви не можете вчасно прокинутися і прийти на роботу. Незважаючи

на зауваження менеджера з персоналу, ви не можете опанувати себе і продовжуєте запізнюватися. Сьогодні вас запросили на серйозну розмову, що, скоріш за все, буде присвячена вашим запізненням. Ваше завдання – відстояти своє право на запізнення, не порушуючи при цьому правил ведення ділової бесіди.

Завдання: у ході дискусії проаналізувати, як на особистість у діловій бесіді впливають посада, роль, рівень професійного розвитку, особистісні характеристики тощо.

Додаток В

Експертна комісія з досліджень феномену лідерства

Таблиця В1

Список експертної комісії

№ п/п	П.І.Б.	Посада	Науковий ступінь	Стаж керівної діяльності
1	Романовський О.Г.	завідуючий кафедри ППУСС ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХПІ»	член-кореспондент Академії педагогічних наук України, професор, д-р пед. наук	35 років
2	Ігнатюк О.А.	професор кафедри ППУСС ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХПІ»	професор, д-р пед. наук	20 років
3	Панфілов Ю.І.	начальник методичного відділу НТУ «ХПІ»	професор, канд. психол. наук	35 років
4	Резнік С.М.	доцент кафедри ППУСС ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХПІ»	доцент, канд. пед. наук	15 років
5	Грень Л.М.	доцент кафедри ППУСС ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХПІ»	доцент, канд. пед. наук	25 років
6	Книш А.Є.	доцент кафедри ППУСС ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХПІ»	канд. психол. наук	7 років

Кінець таблиці В1

7	Підбуцька Н.В.	професор кафедри ППУСС ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХП»	професор, д-р психол. наук	10 років
8	Черкашин А.І.	професор кафедри ППУСС ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХП»	професор, канд. психол. наук	30 років
9	Солодовник Т.О.	доцент кафедри ППУСС ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХП»	доцент, канд. пед. наук	20 років

Додаток Г

Анкета з дослідження по визначенню критеріїв сформованості лідерської позиції у майбутніх інженерів

Список питань

1. Назвіть, будь ласка, двадцять особистісних якостей, які, на вашу думку, необхідні сучасному інженеру-лідеру.
2. Визначте оптимальну, на вашу думку, кількість рівнів сформованості лідерської позиції у студентів ВЗТО.
3. Окресліть, будь ласка, сфери навчально-виховного процесу для моніторингу лідерської позиції у майбутніх інженерів.
4. Назвіть ознаки сформованості лідерської позиції у випускника ВЗТО.
5. Які, на ваш погляд, критерії найбільш доречні для оцінки рівня сформованості лідерської позиції у майбутніх інженерів?

Додаток Д

Критерії та методики щодо визначення рівня сформованості компонентів
лідерської позиції у студентів ВЗТО

Таблиця Д1

Методики виявлення сформованості лідерської позиції студентів у ВЗТО

Мотиваційно-ціннісний критерій	
Показники	Методики виявлення
- ставлення студентів до формування і становлення лідерської позиції; - ціннісне ставлення до групових інтересів у професійній сфері (професійні мотиви); - здатність до розуміння морального змісту професії інженера-лідера; - здатність до виявлення сутності моральних колізій у різних професійних ситуаціях в інженерній сфері, прогнозування результатів своїх дій; - мотивація до досягнення успіху у майбутніх інженерів-лідерів	Спостереження за поведінкою студентів під час навчально-виховного процесу вищого технічного навчального закладу; анкетування (текст анкети приведено у додатку Е), тестування, індивідуальні і групові бесіди з майбутніми інженерами (схеми бесід наведено у додатку Ж), метод експертних оцінок, метод аналізу діяльності студентів та аспірантів ВЗТО; методика - Е. Шостром в адаптації А.В. Лазукіна і Н. Ф. Каліної [164, с.426-235]; методика самооцінювання лідерства (Н. Фетискин, В. Козлов, Г. Мануйлов)[164, с.391-392.]
Пізнавально-поведінковий критерій	
Показники	Методики виявлення
- рівні сформованості знань (знання із філософії, психології, педагогіки, знання у професійній сфері інженера, знання щодо лідерської позиції особистості, вимоги до особистості інженера); - здатність розуміти та аналізувати фактори, що обумовлюють становлення лідерської позиції майбутнього інженера в навчально-виховному процесі ВЗТО; - рівень сформованості необхідних груп умінь: когнітивних, комунікативних і організаторських; - здатність спрямовувати методи формування лідерської позиції майбутніх інженерів на успішну професійну діяльність; - здатність переконувати інших, розуміти їхні наміри і причини їхніх вчинків; - здатність до реалізації у поведінці стратегії і тактики етично адекватного спілкування;	Анкетування з метою встановлення рівня обізнаності студентів щодо розуміння феномену лідерства та його значення, тестування, спостереження за поведінкою студентів та їх взаємодією між собою в навчально-виховній діяльності; бесіди з майбутніми інженерами з метою уточнення необхідних експериментальних даних; метод аналізу діяльності майбутніх інженерів під час навчально-виховного процесу у ВЗТО; методика оцінки комунікативних й організаторських здібностей особистості КОС-2 (Б. Федорішин, В. Синявський) [164, с.184-186]; методика "Самооцінка ефективності керівництва [164, с.336-339]; методика виміру рівня макіавеллізму особистості (Р. Крісті і Ф. Гейс)[165]; багатофакторний опитувальник лідерства (Б. Басс, Б. Аволио)[166]; методика самооцінювання лідерства (Н. Фетискин, В. Козлов, Г. Мануйлов)[164, с.391-392.] методика - Е. Шостром в адаптації А.В. Лазукіна і Н. Ф. Каліної [164, с.426-235]

Кінець таблиці Д1

Особистісно-рефлексивний критерій	
Показники	Методики виявлення
- характер виявлення студентом особистісних якостей (амбіційність, працелюбність, діловитість, ініціативність, відповідальність, наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, нестандартне мислення, творчі риси, самостійність); - рівень сформованості рефлексивних умінь.	Анкетування з метою виявлення студентом особистісних якостей; спостереження за поведінкою студентів та їх взаємодією між собою та іншими учасниками аудиторної та позааудиторної діяльності, метод аналізу продуктів діяльності студентів, бесіди з майбутніми інженерами; методика діагностики лідерських здібностей (Є.Жариков, Є.Крушельницький) [164, с.316-319]; методика самооцінювання лідерства (Н. Фетискин, В. Козлов, Г. Мануйлов)[164, С.391-392.] методика - Е. Шостром в адаптації А.В. Лазукіна і Н. Ф. Каліної [164, с.426-235]

Додаток Е

Анкета з вивчення та аналізу сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів

Автори: Гура Т.В. та Костиця І.В.

1. Факультет, вік, курс, група. _____

**2. Оцініть за 10-бальною шкалою якості й здібності людини, які
сприяють успіху в роботі:**

- а/ організаційні здібності;
- б/ вміння вести переговори (комунікативні здібності керівника);
- в/ амбіційність;
- г/ діловитість;
- д/ творчі риси особистості (креативний підхід до виконання завдань);
- е/ працелюбність;
- є/ ініціативність;
- ж/ наполегливість;
- з/ відповідальність ;
- и/ нестандартне мислення;
- і/ цілеспрямованість
- й/ рішучість;
- к/ етичність поведінки;
- л/ технічна (професійна) компетентність;
- м/ мотивація до досягнення успіху;
- н/ схильність до ризику (авантюризм);
- о/ здібність впливати на підлеглих.

**3. Проранжуйте (поставте в порядку значимості) якості та здібності,
які визначають успіх у роботі сучасного лідера:**

- а/ організаційні здібності;
- б/ вміння вести переговори (комунікативні здібності керівника);
- в/ амбіційність;
- г/ діловитість;

- д/ творчі риси особистості (креативний підхід до виконання завдань);
- е/ працелюбність;
- є/ ініціативність;
- ж/ наполегливість,
- з/ відповідальність ;
- и/ нестандартне мислення;
- і/ цілеспрямованість
- й/ рішучість;
- к/ етичність поведінки;
- л/ технічна (професійна) компетентність;
- м/ мотивація до досягнення успіху;
- н/ схильність до ризику (авантюризм);
- о/ здібність впливати на підлеглих.

4. Підкресліть, яке, на ваш погляд, визначення найбільш відповідає поняттю «лідерство»» - це:

- а) вміння однієї людини вести за собою багатьох людей ділом або ідеєю;
- б) готовність нести відповідальність не тільки за себе, але й за цілу групу людей;
- в) активний потяг до успіху;
- г) вміння так організувати взаємодію з людьми, щоб кожен з них усвідомив, як досягти поставленої лідером мети;
- д) сила характеру + воля до перемоги + прекрасний дар переконання;
- е) вміння позитивно взаємодіяти з тими, хто слабший духом, з рівними собі та сильнішими за себе;
- є) взаємовідносини між лідером та членами групи, які впливають один на одного і разом прагнуть до реальних змін і досягнення результатів, які відображають загальні цілі.

5. Оцініть за 10- бальною шкалою рівень реалізації ваших можливостей і здібностей в технічному університеті:

- а/ організаційні здібності;

- б/ вміння вести переговори (комунікативні здібності керівника);
- в/ амбіційність;
- г/ діловитість;
- д/ творчі риси особистості (креативний підхід до виконання завдань);
- е/ працелюбність;
- є/ ініціативність;
- ж/ наполегливість,
- з/ відповідальність ;
- и/ нестандартне мислення;
- і/ цілеспрямованість
- й/ рішучість;
- к/ етичність поведінки;
- л/ технічна (професійна) компетентність;
- м/ мотивація до досягнення успіху;
- н/ схильність до ризику (авантюризм);
- о/ здібність впливати на підлеглих.

6. Оцініть за 10- бальною шкалою важливість введення вивчення нової дисципліни з формування лідерської позиції у студентів у вищому технічному навчальному закладі_____

7. Назвіть 3 якості випускника технічного університету, які, на ваш погляд, найбільш значимі для досягнення успіху в майбутньому.

Додаток Ж

Схеми бесід з майбутнім інженером

1. Схема бесіди щодо виявлення рівня сформованості лідерської позиції за мотиваційно-ціннісним критерієм.

Питання:

- 1) Де ви навчаєтесь і чому ви обрали саме цей фах?
- 2) Чи вважаєте ви, що у інженерів більший ступінь відповідальності перед людьми, ніж у представників інших професій? Чим це можна обґрунтувати?
- 3) Чи обумовлений успіх у роботі інженера тільки його особистими зусиллями, чи це результат колективних дій? І чому?
- 4) Чи вважаєте ви, що інженер повинен бути лідером? Обґрунтуйте свою відповідь.
- 5) Назвіть свої моральні якості, які вам знадобляться в роботі інженером?
- 6) Назвіть, які, на ваш погляд, проблеми можуть виникнути у молодого інженера на початку роботи за фахом? Як би ви підійшли до їх вирішення?
- 7) Який стиль спілкування ви вважаєте за краще для побудови взаємин з підлеглими?
- 8) Яких принципів ви будете дотримуватися у взаємовідносинах з керівниками на виробництві? Чому?
- 9) Які інженери для вас є взірцем? Наведіть приклади.
- 10) Яку мету ви ставите собі в житті? Обґрунтуйте.

2. Схема бесіди щодо виявлення рівня сформованості лідерської позиції за пізнавально-поведінковим критерієм

Питання:

- 1) Які сфери знань, на вашу думку необхідні будуть вам для успішної роботи інженером? Обґрунтуйте свою відповідь.
- 2) Яким чином, на вашу думку, в процесі навчання ви змогли проявити свої організаторські здібності в університеті?

3) Які фактори вплинули на розвиток ваших комунікативних здібностей під час навчально-виховного процесу в університеті?

4) Чи була у вас можливість в період навчання проявити набуті в університеті знання, вміння, навички?

5) Якщо вам доручено самостійно організувати роботу на виробничій ділянці, які знання, вміння і навички, крім знань за фахом вам знадобляться?

6) Перерахуйте прийоми і методи, які ви будете використовувати при організації роботи на виробничій ділянці?

7) Чи можете ви впливати на людей? У чому це проявляється?

8) Чи легко ви пристосовуєтеся до змін у житті? Чи легко ви встановлюєте контакт з незнайомими людьми?

9) Що, на вашу думку, включає в себе етично-адекватне спілкування на виробництві?

10) У чому, на вашу думку, може проявитися лідерство на виробництві?

3. Схема бесіди щодо виявлення рівня сформованості лідерської позиції за особистісно-рефлексивним критерієм

Питання:

1) Назвіть особливості свого характеру.

2) Яка риса вашого характеру найбільше заважає вам у житті?

3) З якою рисою характеру або своєю здатністю ви пов'язуєте досягнення успіху в житті?

4) Чи є у вас хобі або будь-яке захоплення, крім навчання?

5) Чи вивчаєте ви предмети більш поглиблено, ніж вам дає викладач? У яких сферах пізнання?

6) Чи застосовували ви вже знання, отримані в університеті, на практиці? Проаналізуйте цей практичний досвід.

7) Чи займаєтеся ви творчістю? Розкажіть про це.

8) Якщо ви ставите мету в житті і не досягаєте її, що робите далі?

Наведіть приклади.

9) Чи несли ви відповідальність за що-небудь або кого-небудь? Якою мірою? Розкажіть докладніше про цю ситуацію.

10) Ви прямуєте по життю відповідно до обставин, що склалися, чи вважаєте за краще проявляти ініціативу?

11) Чи змінюються риси вашого характеру в залежності від оточення і ситуації?

Додаток 3

Дані обробки анкети з вивчення та аналізу сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів

Таблиця 31

Дані щодо вияву значущості особистісних якостей і здібностей, які сприяють успіху в роботі людини

Номер респондента	Організаційні здібності	Комунікативні здібності	Амбіційність	Діловитість	Творчі риси	Працелюбність	Ініціативність	Наполегливість	Відповідальність	Нестандартне мислення	Цілеспрямованість	Рішучість	Етичність поведінки	Технічна компетентність	Мотивація до досягнення успіху	Авантюризм	Здібність впливати на підлеглих
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	10	10	8	8	7	9	10	10	9	9	10	10	8	10	10	8	7
2	10	10	5	7	9	9	8	9	9	8	10	9	9	10	10	8	8
3	10	10	8	9	8	10	10	9	9	10	9	8	9	10	10	9	7
4	10	8	8	9	8	10	9	8	10	10	10	10	9	9	10	10	10
5	8	7	3	4	9	5	8	8	7	9	10	7	8	9	8	6	9
6	8	10	8	9	7	8	7	6	9	6	9	8	9	10	8	6	7
7	10	10	6	5	5	5	7	8	8	5	7	7	8	10	9	3	7
8	9	8	10	7	7	8	9	10	8	9	8	8	7	8	7	8	9
9	9	10	7	7	6	8	7	8	8	8	8	6	9	10	10	7	7
10	10	8	6	7	7	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	10
11	10	10	8	5	7	9	10	9	10	7	10	10	8	10	7	2	9
12	10	5	10	4	10	9	8	10	6	10	10	10	1	10	10	5	10
13	10	10	7	8	5	10	3	9	8	2	10	4	10	7	10	5	10
14	8	9	9	5	7	9	7	8	9	6	7	8	9	10	9	7	8
15	10	10	5	7	6	10	5	9	9	5	7	7	1	8	10	1	8
16	6	10	6	5	8	7	9	6	10	10	10	10	7	9	8	10	8

Продовження таблиці 31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
17	5	6	8	5	3	6	8	9	10	6	8	9	7	10	7	6	6
18	8	10	7	7	8	6	6	6	7	8	7	7	5	8	7	7	9
19	7	6	5	2	7	6	8	7	10	8	8	8	7	10	9	5	10
20	9	7	6	6	7	9	8	9	10	8	7	7	5	9	8	8	9
21	7	9	10	7	10	10	8	10	10	10	9	8	8	8	10	8	7
22	10	8	6	7	5	10	8	7	8	10	9	10	6	5	7	4	8
23	10	10	7	7	6	10	9	10	10	10	8	10	8	5	10	7	9
24	10	10	10	7	10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	10	5	10
25	8	8	6	7	7	10	5	8	10	7	10	7	6	10	7	6	8
26	10	10	10	8	5	7	8	10	10	8	9	10	10	8	8	8	9
27	9	7	9	9	7	10	8	7	10	7	10	6	8	6	6	8	5
28	8	10	7	7	10	9	9	7	8	10	10	8	8	10	8	8	8
29	8	10	9	6	8	10	8	10	10	7	9	10	9	9	9	7	8
30	9	10	4	6	7	10	7	8	10	1	10	10	10	10	10	5	8
31	9	10	4	6	7	10	7	8	10	1	10	10	10	10	10	5	8
32	8	8	7	7	6	10	8	9	8	5	9	10	4	9	8	5	10
33	9	9	6	6	6	10	7	8	10	5	8	7	9	10	7	5	8
34	9	10	10	9	8	10	9	10	10	8	10	10	9	10	10	9	10
35	8	10	10	10	8	7	6	9	8	7	5	6	3	10	9	4	5
36	8	10	7	8	6	10	10	10	7	7	7	8	5	7	10	8	10
37	8	8	7	7	8	9	7	7	8	8	9	9	7	9	9	7	9
38	10	10	9	9	9	8	8	2	6	7	7	5	1	1	4	3	3
39	10	10	9	8	7	10	10	9	9	10	10	9	9	10	8	5	8
40	10	8	8	7	10	10	10	7	10	7	7	7	6	10	8	10	10
41	8	10	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
42	9	10	7	6	2	4	8	9	8	5	6	7	7	8	9	10	9
43	10	10	9	8	10	8	8	10	8	10	10	9	8	9	9	8	9
44	10	8	6	5	9	10	7	8	10	8	10	10	5	10	10	5	5
45	7	10	5	3	10	10	10	7	10	5	10	10	5	10	10	7	10

Продовження таблиці 31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
46	10	10	9	7	8	7	10	10	10	10	10	8	7	10	7	7	10
47	10	9	9	9	10	9	8	7	9	9	8	9	7	10	9	8	8
48	9	8	8	7	8	8	10	10	10	9	9	9	7	7	8	6	10
49	4	7	5	1	2	6	10	8	8	9	10	6	1	8	9	3	8
50	10	10	10	6	10	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10	8	10
51	10	10	10	10	7	10	8	9	10	5	10	10	5	10	10	4	10
52	6	10	7	10	4	2	9	10	10	10	10	9	2	3	6	9	8
53	10	10	7	5	8	8	8	10	10	7	9	8	6	6	5	6	10
54	10	10	8	8	10	9	9	7	7	9	8	8	7	6	8	7	8
55	10	7	3	1	10	10	10	8	10	10	7	10	8	8	7	6	8
56	8	6	6	6	7	8	8	9	9	6	7	8	9	9	8	6	6
57	6	7	7	6	5	10	6	10	10	6	10	7	6	6	5	8	7
58	10	9	1	1	9	10	10	10	10	1	10	10	1	1	10	8	10
59	6	5	7	7	9	10	9	10	8	10	10	7	6	7	9	8	6
60	9	10	10	10	7	10	10	10	10	7	10	10	9	10	10	2	7
61	9	7	7	7	10	9	6	8	7	6	5	7	2	9	9	3	10
62	8	7	9	8	5	6	7	8	8	9	9	8	7	7	8	7	7
63	9	10	6	6	3	8	8	8	10	10	9	8	8	9	8	6	7
64	9	10	8	8	7	9	9	8	10	10	9	9	5	10	8	10	9
65	10	9	9	7	8	8	9	7	10	10	10	9	10	9	9	7	10
66	10	10	8	7	10	8	8	9	10	8	9	10	8	10	10	5	8
67	10	9	8	8	5	8	7	9	10	9	8	9	5	8	10	8	9
68	9	10	7	6	10	9	9	10	8	10	10	9	7	8	10	8	8
69	9	9	7	6	9	10	10	10	10	9	10	9	7	8	9	8	7
70	7	10	6	2	10	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	8
71	10	10	6	10	6	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	7	10
72	10	10	8	8	9	10	10	7	10	10	9	10	10	10	10	9	9
73	9	10	8	8	8	10	10	9	10	7	10	10	10	9	8	10	9
74	10	10	10	10	5	9	10	10	10	5	9	10	8	8	10	10	8

Продовження таблиці 31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
75	10	10	8	8	6	9	9	9	10	8	10	9	8	10	9	8	10
76	8	9	10	8	7	10	10	10	10	9	9	10	8	9	9	9	8
77	9	9	9	10	5	10	6	6	10	2	9	9	5	5	10	10	8
78	7	5	6	6	7	8	9	4	5	6	7	6	5	6	5	6	7
79	8	9	8	7	9	9	8	7	9	10	9	9	8	8	10	7	7
80	8	10	8	6	7	9	10	7	9	10	9	9	7	6	7	6	8
81	8	10	10	8	9	9	9	9	9	10	10	10	8	8	10	8	10
82	10	10	10	9	8	9	8	8	9	7	9	8	8	8	6	8	8
83	10	9	9	5	8	8	10	10	10	10	7	8	9	10	10	7	6
84	7	9	5	7	4	9	6	9	7	5	6	9	6	7	7	6	7
85	8	10	10	10	9	8	7	8	7	10	10	10	7	8	10	9	9
86	7	10	8	8	9	9	8	8	10	8	10	10	10	8	9	7	10
87	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	5	5	10
88	9	8	10	8	8	10	10	10	10	8	10	10	8	9	10	10	10
89	7	8	6	6	8	10	7	9	9	8	9	8	7	9	10	6	9
90	10	9	8	9	8	9	10	9	10	8	9	9	7	10	9	7	9
91	5	7	1	2	5	10	6	10	10	7	8	10	10	10	10	5	4
92	7	9	9	10	6	9	7	8	8	6	7	8	4	9	7	5	5
93	10	9	8	8	7	9	8	7	9	7	8	8	8	9	8	5	6
94	7	8	10	6	7	10	5	9	8	6	8	8	7	10	10	6	8
95	7	10	5	7	8	8	7	9	10	8	8	8	7	9	8	5	8
96	4	7	6	3	7	8	8	10	9	6	8	6	4	7	6	2	4
97	8	9	8	7	8	10	9	7	9	8	10	10	8	10	9	7	7
98	8	8	10	9	7	8	9	10	10	5	8	10	5	9	9	9	8
99	10	10	10	8	7	6	7	8	10	10	9	9	10	8	10	8	9
100	7	8	5	8	9	10	8	9	9	7	9	6	9	9	7	5	4
101	8	10	10	5	10	10	7	10	10	8	5	5	8	10	8	10	10
102	9	10	10	8	3	4	9	10	10	4	10	10	1	2	10	8	10
103	5	10	8	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	5	5

Продовження таблиці 31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
104	9	8	6	10	6	7	6	7	8	6	8	7	5	9	8	9	10
105	9	8	6	6	8	7	9	8	10	9	9	10	5	5	8	8	9
106	5	5	7	7	10	10	8	10	10	5	8	9	7	10	6	4	5
107	7	8	8	7	9	10	7	9	8	10	10	9	6	10	8	7	7
108	8	5	7	5	8	10	6	8	7	10	10	7	4	10	5	3	2
109	9	8	6	10	6	7	6	7	8	6	8	7	5	9	8	9	10
110	8	8	9	9	9	10	8	10	7	10	10	10	7	10	10	10	6
111	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	10	10	8
112	7	6	8	7	10	10	6	10	8	10	10	10	7	10	10	10	7
113	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
114	5	5	5	5	10	10	5	6	7	9	8	7	4	10	7	6	7
115	10	10	8	7	6	8	7	6	9	8	10	9	6	8	10	10	9
116	10	9	6	8	8	7	9	8	10	8	10	9	5	5	9	10	8
117	10	10	6	7	8	8	9	10	9	7	9	8	7	7	10	10	10
118	9	10	7	8	6	6	8	7	8	9	9	10	9	7	9	9	9
119	10	10	8	8	10	9	9	7	7	9	8	8	7	6	8	7	8
120	10	7	3	1	10	10	10	8	10	10	7	10	8	8	7	6	8
121	8	6	6	6	7	8	8	9	9	6	7	8	9	9	8	6	6
122	6	7	7	6	5	10	6	10	10	6	10	7	6	6	5	8	7
123	10	9	1	1	9	10	10	10	10	1	10	10	1	1	10	8	10
124	6	5	7	7	9	10	9	10	8	10	10	7	6	7	9	8	6
125	9	10	10	10	7	10	10	10	10	7	10	10	9	10	10	2	7
126	9	7	7	7	10	9	6	8	7	6	5	7	2	9	9	3	10
127	8	7	9	8	5	6	7	8	8	9	9	8	7	7	8	7	7
128	9	10	6	6	3	8	8	8	10	10	9	8	8	9	8	6	7
129	9	10	8	8	7	9	9	8	10	10	9	9	5	10	8	10	9
130	10	9	9	7	8	8	9	7	10	10	10	9	10	9	9	7	10
131	10	10	8	7	10	8	8	9	10	8	9	10	8	10	10	5	8
132	10	9	8	8	5	8	7	9	10	9	8	9	5	8	10	8	9

Продовження таблиці 31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
133	9	10	7	6	10	9	9	10	8	10	10	9	7	8	10	8	8
134	9	9	7	6	9	10	10	10	10	9	10	9	7	8	9	8	7
135	7	10	6	2	10	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	8
136	10	10	6	10	6	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	7	10
137	10	10	8	8	9	10	10	7	10	10	9	10	10	10	10	9	9
138	9	10	8	8	8	10	10	9	10	7	10	10	10	9	8	10	9
139	10	10	10	10	5	9	10	10	10	5	9	10	8	8	10	10	8
140	10	10	8	8	6	9	9	9	10	8	10	9	8	10	9	8	10
141	8	9	10	8	7	10	10	10	10	9	9	10	8	9	9	9	8
142	9	9	9	10	5	10	6	6	10	2	9	9	5	5	10	10	8
143	7	5	6	6	7	8	9	4	5	6	7	6	5	6	5	6	7
144	8	9	8	7	9	9	8	7	9	10	9	9	8	8	10	7	7
145	8	10	8	6	7	9	10	7	9	10	9	9	7	6	7	6	8
146	8	10	10	8	9	9	9	9	9	10	10	10	8	8	10	8	10
147	10	10	10	9	8	9	8	8	9	7	9	8	8	8	6	8	8
148	10	9	9	5	8	8	10	10	10	10	7	8	9	10	10	7	6
149	7	9	5	7	4	9	6	9	7	5	6	9	6	7	7	6	7
150	8	10	10	10	9	8	7	8	7	10	10	10	7	8	10	9	9
151	7	10	8	8	9	9	8	8	10	8	10	10	10	8	9	7	10
152	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	5	5	10
153	9	8	6	10	6	7	6	7	8	6	8	7	5	9	8	9	10
154	9	8	6	6	8	7	9	8	10	9	9	10	5	5	8	8	9
155	5	5	7	7	10	10	8	10	10	5	8	9	7	10	6	4	5
156	7	8	8	7	9	10	7	9	8	10	10	9	6	10	8	7	7
157	8	5	7	5	8	10	6	8	7	10	10	7	4	10	5	3	2
158	9	8	6	10	6	7	6	7	8	6	8	7	5	9	8	9	10
159	8	8	9	9	9	10	8	10	7	10	10	10	7	10	10	10	6
160	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	10	10	8
161	7	6	8	7	10	10	6	10	8	10	10	10	7	10	10	10	7

Продовження таблиці 31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
162	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
163	5	5	5	5	10	10	5	6	7	9	8	7	4	10	7	6	7
164	10	10	8	7	6	8	7	6	9	8	10	9	6	8	10	10	9
165	10	9	6	8	8	7	9	8	10	8	10	9	5	5	9	10	8
166	10	10	6	7	8	8	9	10	9	7	9	8	7	7	10	10	10
167	9	10	7	8	6	6	8	7	8	9	9	10	9	7	9	9	9
168	10	10	8	8	7	9	10	10	9	9	10	10	8	10	10	8	7
169	10	10	5	7	9	9	8	9	9	8	10	9	9	10	10	8	8
170	10	10	8	9	8	10	10	9	9	10	9	8	9	10	10	9	7
171	10	8	8	9	8	10	9	8	10	10	10	10	9	9	10	10	10
172	8	7	3	4	9	5	8	8	7	9	10	7	8	9	8	6	9
173	8	10	8	9	7	8	7	6	9	6	9	8	9	10	8	6	7
174	10	10	6	5	5	5	7	8	8	5	7	7	8	10	9	3	7
175	9	8	10	7	7	8	9	10	8	9	8	8	7	8	7	8	9
176	9	10	7	7	6	8	7	8	8	8	8	6	9	10	10	7	7
177	10	8	6	7	7	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	10
178	10	10	8	5	7	9	10	9	10	7	10	10	8	10	7	2	9
179	10	5	10	4	10	9	8	10	6	10	10	10	1	10	10	5	10
180	10	10	7	8	5	10	3	9	8	2	10	4	10	7	10	5	10
181	8	9	9	5	7	9	7	8	9	6	7	8	9	10	9	7	8
182	10	10	5	7	6	10	5	9	9	5	7	7	1	8	10	1	8
183	6	10	6	5	8	7	9	6	10	10	10	10	7	9	8	10	8
184	5	6	8	5	3	6	8	9	10	6	8	9	7	10	7	6	6
185	8	10	7	7	8	6	6	6	7	8	7	7	5	8	7	7	9
186	7	6	5	2	7	6	8	7	10	8	8	8	7	10	9	5	10
187	9	7	6	6	7	9	8	9	10	8	7	7	5	9	8	8	9
188	7	9	10	7	10	10	8	10	10	10	9	8	8	8	10	8	7
189	10	8	6	7	5	10	8	7	8	10	9	10	6	5	7	4	8
190	10	10	7	7	6	10	9	10	10	10	8	10	8	5	10	7	9

Продовження таблиці 31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
192	8	8	6	7	7	10	5	8	10	7	10	7	6	10	7	6	8
193	10	10	10	8	5	7	8	10	10	8	9	10	10	8	8	8	9
194	9	7	9	9	7	10	8	7	10	7	10	6	8	6	6	8	5
195	8	10	7	7	10	9	9	7	8	10	10	8	8	10	8	8	8
196	8	10	9	6	8	10	8	10	10	7	9	10	9	9	9	7	8
197	9	10	4	6	7	10	7	8	10	1	10	10	10	10	10	5	8
198	9	10	4	6	7	10	7	8	10	1	10	10	10	10	10	5	8
199	8	8	7	7	6	10	8	9	8	5	9	10	4	9	8	5	10
200	9	9	6	6	6	10	7	8	10	5	8	7	9	10	7	5	8
201	9	10	10	9	8	10	9	10	10	8	10	10	9	10	10	9	10
202	8	10	10	10	8	7	6	9	8	7	5	6	3	10	9	4	5
203	8	10	7	8	6	10	10	10	7	7	7	8	5	7	10	8	10
204	8	8	7	7	8	9	7	7	8	8	9	9	7	9	9	7	9
205	10	10	9	9	9	8	8	2	6	7	7	5	1	1	4	3	3
206	10	10	9	8	7	10	10	9	9	10	10	9	9	10	8	5	8
207	10	8	8	7	10	10	10	7	10	7	7	7	6	10	8	10	10
208	8	10	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
209	9	10	7	6	2	4	8	9	8	5	6	7	7	8	9	10	9
210	10	10	9	8	10	8	8	10	8	10	10	9	8	9	9	8	9
211	10	8	6	5	9	10	7	8	10	8	10	10	5	10	10	5	5
212	7	10	5	3	10	10	10	7	10	5	10	10	5	10	10	7	10
213	10	10	9	7	8	7	10	10	10	10	10	8	7	10	7	7	10
214	10	9	9	9	10	9	8	7	9	9	8	9	7	10	9	8	8
215	9	8	8	7	8	8	10	10	10	9	9	9	7	7	8	6	10
216	4	7	5	1	2	6	10	8	8	9	10	6	1	8	9	3	8
217	10	10	10	6	10	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10	8	10
218	10	10	10	10	7	10	8	9	10	5	10	10	5	10	10	4	10
219	6	10	7	10	4	2	9	10	10	10	10	9	2	3	6	9	8
220	10	10	7	5	8	8	8	10	10	7	9	8	6	6	5	6	10

Продовження таблиці 31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
221	10	10	8	8	10	9	9	7	7	9	8	8	7	6	8	7	8
222	10	7	3	1	10	10	10	8	10	10	7	10	8	8	7	6	8
223	8	6	6	6	7	8	8	9	9	6	7	8	9	9	8	6	6
224	6	7	7	6	5	10	6	10	10	6	10	7	6	6	5	8	7
225	10	9	1	1	9	10	10	10	10	1	10	10	1	1	10	8	10
226	6	5	7	7	9	10	9	10	8	10	10	7	6	7	9	8	6
227	9	10	10	10	7	10	10	10	10	7	10	10	9	10	10	2	7
228	9	7	7	7	10	9	6	8	7	6	5	7	2	9	9	3	10
229	8	7	9	8	5	6	7	8	8	9	9	8	7	7	8	7	7
230	9	10	6	6	3	8	8	8	10	10	9	8	8	9	8	6	7
231	9	10	8	8	7	9	9	8	10	10	9	9	5	10	8	10	9
232	10	9	9	7	8	8	9	7	10	10	10	9	10	9	9	7	10
233	10	10	8	7	10	8	8	9	10	8	9	10	8	10	10	5	8
234	10	9	8	8	5	8	7	9	10	9	8	9	5	8	10	8	9
235	9	10	7	6	10	9	9	10	8	10	10	9	7	8	10	8	8
236	9	9	7	6	9	10	10	10	10	9	10	9	7	8	9	8	7
237	7	10	6	2	10	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	8
238	10	10	6	10	6	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	7	10
239	10	10	8	8	9	10	10	7	10	10	9	10	10	10	10	9	9
240	9	10	8	8	8	10	10	9	10	7	10	10	10	9	8	10	9
241	10	10	10	10	5	9	10	10	10	5	9	10	8	8	10	10	8
242	10	10	8	8	6	9	9	9	10	8	10	9	8	10	9	8	10
243	8	9	10	8	7	10	10	10	10	9	9	10	8	9	9	9	8
244	9	9	9	10	5	10	6	6	10	2	9	9	5	5	10	10	8
245	7	5	6	6	7	8	9	4	5	6	7	6	5	6	5	6	7
246	8	9	8	7	9	9	8	7	9	10	9	9	8	8	10	7	7
247	8	10	8	6	7	9	10	7	9	10	9	9	7	6	7	6	8
248	8	10	10	8	9	9	9	9	9	10	10	10	8	8	10	8	10
249	7	8	5	8	9	10	8	9	9	7	9	6	9	9	7	5	4

Продовження таблиці 31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
250	8	10	10	5	10	10	7	10	10	8	5	5	8	10	8	10	10
251	9	10	10	8	3	4	9	10	10	4	10	10	1	2	10	8	10
252	5	10	8	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	5	5
253	9	8	6	10	6	7	6	7	8	6	8	7	5	9	8	9	10
254	9	8	6	6	8	7	9	8	10	9	9	10	5	5	8	8	9
255	5	5	7	7	10	10	8	10	10	5	8	9	7	10	6	4	5
256	7	8	8	7	9	10	7	9	8	10	10	9	6	10	8	7	7
257	8	5	7	5	8	10	6	8	7	10	10	7	4	10	5	3	2
258	9	8	6	10	6	7	6	7	8	6	8	7	5	9	8	9	10
259	8	8	9	9	9	10	8	10	7	10	10	10	7	10	10	10	6
260	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	10	10	8
261	7	6	8	7	10	10	6	10	8	10	10	10	7	10	10	10	7
262	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
263	5	5	5	5	10	10	5	6	7	9	8	7	4	10	7	6	7
264	10	10	8	7	6	8	7	6	9	8	10	9	6	8	10	10	9
265	10	9	6	8	8	7	9	8	10	8	10	9	5	5	9	10	8
266	10	10	6	7	8	8	9	10	9	7	9	8	7	7	10	10	10
267	9	10	7	8	6	6	8	7	8	9	9	10	9	7	9	9	9
268	10	10	8	8	10	9	9	7	7	9	8	8	7	6	8	7	8
269	10	7	3	1	10	10	10	8	10	10	7	10	8	8	7	6	8
270	8	6	6	6	7	8	8	9	9	6	7	8	9	9	8	6	6
271	6	7	7	6	5	10	6	10	10	6	10	7	6	6	5	8	7
272	10	9	1	1	9	10	10	10	10	1	10	10	1	1	10	8	10
273	6	5	7	7	9	10	9	10	8	10	10	7	6	7	9	8	6
274	9	10	10	10	7	10	10	10	10	7	10	10	9	10	10	2	7
275	9	7	7	7	10	9	6	8	7	6	5	7	2	9	9	3	10
276	8	7	9	8	5	6	7	8	8	9	9	8	7	7	8	7	7
277	9	10	6	6	3	8	8	8	10	10	9	8	8	9	8	6	7
278	9	10	8	8	7	9	9	8	10	10	9	9	5	10	8	10	9

Продовження таблиці 31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
279	10	9	9	7	8	8	9	7	10	10	10	9	10	9	9	7	10
280	10	10	8	7	10	8	8	9	10	8	9	10	8	10	10	5	8
281	10	9	8	8	5	8	7	9	10	9	8	9	5	8	10	8	9
282	9	10	7	6	10	9	9	10	8	10	10	9	7	8	10	8	8
283	9	9	7	6	9	10	10	10	10	9	10	9	7	8	9	8	7
284	7	10	6	2	10	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	8
285	10	10	6	10	6	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	7	10
286	10	10	8	8	9	10	10	7	10	10	9	10	10	10	10	9	9
287	9	10	8	8	8	10	10	9	10	7	10	10	10	9	8	10	9
288	10	10	10	10	5	9	10	10	10	5	9	10	8	8	10	10	8
289	10	10	8	8	6	9	9	9	10	8	10	9	8	10	9	8	10
290	8	9	10	8	7	10	10	10	10	9	9	10	8	9	9	9	8
291	9	9	9	10	5	10	6	6	10	2	9	9	5	5	10	10	8
292	7	5	6	6	7	8	9	4	5	6	7	6	5	6	5	6	7
293	8	9	8	7	9	9	8	7	9	10	9	9	8	8	10	7	7
294	8	10	8	6	7	9	10	7	9	10	9	9	7	6	7	6	8
295	8	10	10	8	9	9	9	9	9	10	10	10	8	8	10	8	10
296	10	10	10	9	8	9	8	8	9	7	9	8	8	8	6	8	8
297	10	9	9	5	8	8	10	10	10	10	7	8	9	10	10	7	6
298	7	9	5	7	4	9	6	9	7	5	6	9	6	7	7	6	7
299	8	10	10	10	9	8	7	8	7	10	10	10	7	8	10	9	9
300	7	10	8	8	9	9	8	8	10	8	10	10	10	8	9	7	10
301	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	5	5	10
302	9	8	6	10	6	7	6	7	8	6	8	7	5	9	8	9	10
303	9	8	6	6	8	7	9	8	10	9	9	10	5	5	8	8	9
304	5	5	7	7	10	10	8	10	10	5	8	9	7	10	6	4	5
305	7	8	8	7	9	10	7	9	8	10	10	9	6	10	8	7	7
306	8	5	7	5	8	10	6	8	7	10	10	7	4	10	5	3	2
307	9	8	6	10	6	7	6	7	8	6	8	7	5	9	8	9	10

Продовження таблиці 31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
308	8	8	9	9	9	10	8	10	7	10	10	10	7	10	10	10	6
309	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	10	10	8
310	7	6	8	7	10	10	6	10	8	10	10	10	7	10	10	10	7
311	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
312	5	5	5	5	10	10	5	6	7	9	8	7	4	10	7	6	7
313	10	10	8	7	6	8	7	6	9	8	10	9	6	8	10	10	9
314	10	9	6	8	8	7	9	8	10	8	10	9	5	5	9	10	8
315	10	10	6	7	8	8	9	10	9	7	9	8	7	7	10	10	10
316	9	10	7	8	6	6	8	7	8	9	9	10	9	7	9	9	9
317	10	10	8	8	7	9	10	10	9	9	10	10	8	10	10	8	7
318	10	10	5	7	9	9	8	9	9	8	10	9	9	10	10	8	8
319	10	10	8	9	8	10	10	9	9	10	9	8	9	10	10	9	7
320	10	8	8	9	8	10	9	8	10	10	10	10	9	9	10	10	10
321	8	7	3	4	9	5	8	8	7	9	10	7	8	9	8	6	9
322	8	10	8	9	7	8	7	6	9	6	9	8	9	10	8	6	7
323	10	10	6	5	5	5	7	8	8	5	7	7	8	10	9	3	7
324	9	8	10	7	7	8	9	10	8	9	8	8	7	8	7	8	9
325	9	10	7	7	6	8	7	8	8	8	8	6	9	10	10	7	7
326	10	8	6	7	7	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	10
327	10	10	8	5	7	9	10	9	10	7	10	10	8	10	7	2	9
328	10	5	10	4	10	9	8	10	6	10	10	10	1	10	10	5	10
329	10	10	7	8	5	10	3	9	8	2	10	4	10	7	10	5	10
330	8	9	9	5	7	9	7	8	9	6	7	8	9	10	9	7	8
331	10	10	5	7	6	10	5	9	9	5	7	7	1	8	10	1	8
332	6	10	6	5	8	7	9	6	10	10	10	10	7	9	8	10	8
333	5	6	8	5	3	6	8	9	10	6	8	9	7	10	7	6	6
334	8	10	7	7	8	6	6	6	7	8	7	7	5	8	7	7	9
335	7	6	5	2	7	6	8	7	10	8	8	8	7	10	9	5	10
336	9	7	6	6	7	9	8	9	10	8	7	7	5	9	8	8	9

Продовження таблиці 31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
337	7	9	10	7	10	10	8	10	10	10	9	8	8	8	10	8	7
338	10	8	6	7	5	10	8	7	8	10	9	10	6	5	7	4	8
339	10	10	7	7	6	10	9	10	10	10	8	10	8	5	10	7	9
340	10	10	10	7	10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	10	5	10
341	8	8	6	7	7	10	5	8	10	7	10	7	6	10	7	6	8
342	10	10	10	8	5	7	8	10	10	8	9	10	10	8	8	8	9
343	9	7	9	9	7	10	8	7	10	7	10	6	8	6	6	8	5
344	8	10	7	7	10	9	9	7	8	10	10	8	8	10	8	8	8
345	8	10	9	6	8	10	8	10	10	7	9	10	9	9	9	7	8
346	9	10	4	6	7	10	7	8	10	1	10	10	10	10	10	5	8
347	9	10	4	6	7	10	7	8	10	1	10	10	10	10	10	5	8
348	8	8	7	7	6	10	8	9	8	5	9	10	4	9	8	5	10
349	9	9	6	6	6	10	7	8	10	5	8	7	9	10	7	5	8
350	9	10	10	9	8	10	9	10	10	8	10	10	9	10	10	9	10
351	8	10	10	10	8	7	6	9	8	7	5	6	3	10	9	4	5
352	8	10	7	8	6	10	10	10	7	7	7	8	5	7	10	8	10
353	8	8	7	7	8	9	7	7	8	8	9	9	7	9	9	7	9
354	10	10	9	9	9	8	8	2	6	7	7	5	1	1	4	3	3
355	10	10	9	8	7	10	10	9	9	10	10	9	9	10	8	5	8
356	10	8	8	7	10	10	10	7	10	7	7	7	6	10	8	10	10
357	8	10	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
358	9	10	7	6	2	4	8	9	8	5	6	7	7	8	9	10	9
359	10	10	9	8	10	8	8	10	8	10	10	9	8	9	9	8	9
360	10	8	6	5	9	10	7	8	10	8	10	10	5	10	10	5	5
361	7	10	5	3	10	10	10	7	10	5	10	10	5	10	10	7	10
362	10	10	9	7	8	7	10	10	10	10	10	8	7	10	7	7	10
363	10	9	9	9	10	9	8	7	9	9	8	9	7	10	9	8	8
364	9	8	8	7	8	8	10	10	10	9	9	9	7	7	8	6	10
365	4	7	5	1	2	6	10	8	8	9	10	6	1	8	9	3	8

Кінець таблиці 31

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
366	10	10	10	6	10	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10	8	10
367	10	10	10	10	7	10	8	9	10	5	10	10	5	10	10	4	10
368	6	10	7	10	4	2	9	10	10	10	10	9	2	3	6	9	8
369	10	10	7	5	8	8	8	10	10	7	9	8	6	6	5	6	10
370	10	10	8	8	10	9	9	7	7	9	8	8	7	6	8	7	8
371	10	7	3	1	10	10	10	8	10	10	7	10	8	8	7	6	8
372	8	6	6	6	7	8	8	9	9	6	7	8	9	9	8	6	6
373	6	7	7	6	5	10	6	10	10	6	10	7	6	6	5	8	7
374	10	9	1	1	9	10	10	10	9	1	10	10	1	1	10	8	10
375	6	5	7	7	9	10	9	10	8	10	10	7	6	7	9	8	6
376	9	10	10	10	7	10	10	10	10	7	10	10	9	10	10	2	7
377	9	7	7	7	10	9	6	8	7	6	5	7	2	9	9	3	10
378	8	7	9	8	5	6	7	8	8	9	9	8	7	7	8	7	7
379	9	10	6	6	3	8	8	8	10	10	9	8	8	9	8	6	7
380	9	10	8	8	7	9	9	8	10	10	9	9	5	10	8	10	9
381	10	9	9	7	8	8	9	7	10	10	10	9	10	9	9	7	10
382	10	10	8	7	10	8	8	9	10	8	9	10	8	10	10	5	8
383	10	9	8	8	5	8	7	9	10	9	8	9	5	8	10	8	9
384	9	10	7	6	10	9	9	10	8	10	10	9	7	8	10	8	8
385	9	9	7	6	9	10	10	10	9	9	10	9	7	8	9	8	7
386	7	10	6	2	10	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	8
387	10	10	6	10	6	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	7	10
388	10	10	8	8	9	10	10	7	10	10	9	10	10	10	10	9	9

Таблиця 32

Дані щодо вияву значущості особистісних якостей і здібностей, які сприяють успіху в роботі сучасного лідера

Номер респондента	Організаційні здібності	Комунікативні здібності	Амбіційність	Діловитість	Творчі риси	Працелюбність	Ініціативність	Наполегливість	Відповідальність	Нестандартне мислення	Цілеспрямованість	Рішучість	Етичність поведінки	Технічна компетентність	Мотивація до досягнення успіху	Авантюризм	Здібність впливати на підлеглих
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	2	15	16	12	4	6	8	5	14	7	10	17	9	1	13	11
2	5	1	17	16	12	7	11	8	9	10	3	14	6	2	4	15	13
3	10	11	15	16	17	4	5	3	12	7	6	8	13	2	1	14	9
4	12	10	9	4	8	1	17	6	7	2	4	5	13	14	15	16	3
5	2	1	12	13	3	4	8	6	10	11	5	14	15	6	7	16	17
6	8	2	9	4	15	7	13	14	3	16	5	10	6	1	11	17	12
7	2	3	16	10	7	14	15	12	9	4	13	11	6	1	5	17	8
8	12	15	1	9	7	4	8	5	10	6	13	11	16	2	3	17	14
9	1	16	3	8	13	15	4	6	5	9	7	10	11	17	12	14	2
10	4	3	15	11	14	5	6	7	8	12	133	9	10	1	16	17	2
11	1	13	10	11	12	3	2	4	5	17	6	7	14	8	15	16	9
12	8	9	2	15	7	14	13	10	11	3	4	12	17	6	1	16	5
13	9	10	5	8	9	10	8	7	8	6	10	10	10	8	10	6	10
14	1	7	13	14	17	6	5	11	10	15	4	12	8	2	9	16	3
15	1	2	14	11	13	4	5	6	7	15	3	12	16	8	10	17	9
16	3	1	8	12	5	4	11	13	9	10	6	7	17	2	15	14	16
17	2	8	7	13	14	5	9	16	3	17	6	10	11	1	12	15	4
18	3	1	9	11	17	15	4	10	12	2	16	8	14	13	5	6	7
19	12	11	13	14	2	16	7	8	9	10	5	6	17	3	4	15	1

Продовження таблиці 32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
20	2	3	11	4	17	7	9	10	8	12	6	14	16	15	5	13	1
21	6	7	4	13	8	1	12	11	2	3	17	9	14	15	5	16	10
22	1	7	16	11	10	5	15	14	13	4	3	2	17	9	8	12	6
23	1	2	12	17	16	3	10	5	4	6	11	7	13	14	9	15	8
24	5	17	9	10	4	1	8	2	12	13	3	4	15	14	7	16	6
25	5	6	15	8	12	2	14	13	4	11	3	10	16	1	9	17	7
26	1	2	3	12	17	9	6	5	13	14	15	4	7	16	8	11	10
27	6	11	5	4	10	1	7	15	2	14	3	13	9	16	12	8	17
28	6	5	14	16	2	1	3	17	4	8	7	9	11	10	12	15	13
29	14	6	10	16	11	1	15	3	4	12	5	2	17	8	7	13	9
30	4	3	14	15	10	5	12	13	7	17	8	9	6	1	2	16	11
31	4	3	14	15	10	5	12	13	7	17	8	9	6	1	2	16	11
32	10	11	12	13	14	1	8	5	9	15	6	2	16	4	7	17	3
33	5	6	17	16	14	1	15	9	2	13	8	10	4	3	11	12	7
34	15	16	5	11	17	1	2	3	10	9	7	6	12	4	14	8	13
35	8	2	4	3	17	12	13	5	7	15	14	9	16	1	6	10	11
36	5	6	4	3	17	9	7	8	10	13	11	12	14	15	1	16	2
37	7	8	9	10	11	2	16	12	13	15	1	3	14	4	5	17	6
38	2	4	6	7	1	3	8	11	5	13	14	16	13	9	17	15	10
39	9	10	11	13	15	8	16	7	6	12	1	5	14	3	2	17	4
40	2	15	16	13	12	3	4	5	6	7	8	9	14	1	10	17	11
41	1	2	3	12	17	9	6	5	13	14	15	4	7	16	8	11	10
42	2	1	13	10	16	14	3	11	12	15	8	9	17	6	7	4	5
43	2	5	7	16	12	10	9	11	13	1	3	8	14	15	4	17	6
44	10	8	9	7	3	6	17	5	16	4	11	12	13	1	2	14	15
45	4	5	12	11	13	6	7	14	8	16	9	10	17	1	2	15	3
46	3	1	11	16	7	12	10	8	9	6	5	13	14	2	4	17	15
47	1	4	5	6	3	7	12	14	8	9	13	11	17	2	10	14	15
48	1	11	8	12	7	4	6	9	2	14	5	3	16	15	13	17	10

Продовження таблиці 32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
50	13	4	7	17	8	5	12	15	6	10	1	9	11	3	2	16	14
51	4	5	12	11	17	3	14	15	2	16	1	8	7	6	10	13	9
52	6	11	10	14	7	5	4	13	1	2	3	8	16	15	9	17	12
53	5	4	11	12	9	7	8	3	1	10	2	13	17	16	14	15	6
54	2	1	10	16	9	7	8	6	14	3	5	4	17	15	13	11	12
55	6	15	1	17	8	3	7	2	14	12	4	5	3	11	10	13	16
56	1	6	15	12	2	8	5	10	11	16	17	13	14	4	9	7	3
57	1	4	17	9	15	13	16	5	6	14	10	11	7	2	12	8	3
58	1	2	11	8	9	3	10	4	5	12	6	7	13	14	15	16	17
59	1	2	9	7	6	5	11	12	14	3	8	10	15	13	16	4	17
60	1	2	6	5	13	4	12	11	3	16	7	8	14	10	9	17	15
61	9	8	1	15	14	7	6	12	11	10	2	13	17	5	4	16	3
62	5	13	14	7	17	6	12	1	11	4	3	2	16	10	9	15	8
63	6	2	15	17	1	11	14	12	3	4	7	9	16	5	13	8	9
64	14	2	15	6	16	7	8	9	5	3	10	13	17	4	11	1	12
65	2	3	16	15	12	10	7	8	9	13	6	11	1	14	5	17	4
66	1	7	11	12	4	16	15	10	9	2	3	14	13	8	6	17	5
67	1	4	2	3	5	7	8	9	6	16	15	17	14	13	12	11	10
68	1	2	14	15	13	6	8	10	3	9	5	12	17	4	11	16	7
69	5	4	13	14	10	8	9	2	3	11	1	12	16	17	6	7	15
70	15	14	1	17	2	16	13	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
71	16	17	15	1	14	5	4	2	3	6	7	8	9	10	11	12	13
72	3	4	16	10	13	5	14	15	12	7	6	11	8	1	2	17	9
73	8	9	1	7	2	16	14	13	15	10	17	3	4	5	6	12	11
74	9	7	8	6	1	13	12	17	5	4	16	15	2	3	14	11	10
75	1	2	13	12	3	11	10	9	8	14	7	6	16	15	5	17	4
76	3	14	4	15	13	5	6	10	7	8	9	2	17	11	1	16	12
77	1	13	12	11	14	2	15	10	3	16	4	5	17	9	6	8	7
78	17	16	7	8	15	14	13	5	12	11	4	9	10	6	1	2	3

Продовження таблиці 32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
79	9	11	10	12	17	3	8	13	4	1	5	6	14	7	2	15	16
80	6	14	2	16	7	12	4	3	8	1	13	5	17	15	9	10	11
81	1	7	12	16	13	6	17	8	11	10	2	9	15	5	3	14	4
82	10	9	2	17	8	1	12	4	3	7	13	11	14	5	6	15	16
83	2	3	8	15	1	16	4	14	5	6	15	7	11	12	9	10	17
84	5	6	15	2	14	3	4	8	7	17	16	1	9	10	11	16	13
85	1	4	2	15	14	3	7	9	8	10	11	12	17	13	5	16	6
86	12	7	2	1	15	14	8	3	16	13	11	9	10	4	17	5	6
87	1	6	5	7	4	9	10	11	12	3	13	2	14	15	16	17	8
88	5	16	6	7	17	1	15	2	13	14	8	3	11	12	4	10	9
89	3	4	17	16	5	8	12	10	9	11	7	2	6	13	14	15	1
90	1	10	5	4	14	13	12	15	11	6	8	7	16	2	3	17	9
91	10	9	12	14	8	1	13	15	5	11	6	7	4	2	3	16	17
92	9	3	4	1	13	5	10	6	7	14	11	8	17	2	12	15	16
93	9	7	5	8	6	2	10	14	13	15	1	4	11	12	3	16	17
94	10	9	2	14	11	1	15	5	7	12	6	16	17	3	4	13	8
95	4	3	16	10	6	9	2	5	1	7	14	15	8	11	13	17	12
96	11	10	13	15	14	5	4	1	2	7	3	8	16	6	9	17	12
97	1	3	2	17	12	9	4	15	5	13	6	7	14	8	10	16	11
98	10	11	5	12	14	3	8	1	4	15	13	2	16	6	9	7	17
99	1	6	3	17	2	10	7	11	4	15	5	12	13	8	9	14	16
100	8	9	10	4	5	1	11	2	7	6	3	7	12	17	13	14	16
101	3	6	10	17	9	8	16	4	5	2	15	12	11	1	13	14	7
102	17	1	6	7	13	8	12	5	4	14	2	9	16	15	3	10	11
103	10	4	16	17	2	13	7	5	10	3	8	5	9	1	12	14	15
104	3	4	7	2	11	6	17	5	13	15	8	16	12	9	10	14	1
105	3	10	15	17	11	12	4	13	1	5	2	6	16	14	8	9	7
106	17	9	8	7	10	5	6	11	12	2	13	3	4	14	15	1	16
107	15	5	4	3	16	2	1	7	6	8	9	10	11	17	12	13	14

Продовження таблиці 32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
108	12	11	1	2	10	13	14	15	9	8	7	16	3	17	4	5	6
109	3	4	7	2	11	6	17	5	13	15	8	16	12	9	10	14	1
110	14	16	15	13	17	3	2	4	5	6	7	8	1	12	9	10	11
111	9	8	3	2	1	7	4	5	6	10	11	12	13	14	15	16	17
112	6	7	5	4	17	3	2	8	9	15	16	14	1	13	12	11	10
113	1	3	2	4	5	6	7	15	14	17	11	10	13	12	16	9	8
114	4	3	2	1	16	5	6	7	8	15	14	13	12	17	11	10	9
115	1	2	6	12	7	11	8	10	9	14	13	16	17	15	3	4	5
116	2	3	15	8	7	12	9	11	13	14	10	4	16	17	1	6	5
117	1	2	15	16	7	17	9	3	8	12	11	10	13	14	6	4	5
118	3	1	15	10	16	17	11	14	12	7	8	2	9	13	4	5	6
119	2	1	10	16	9	7	8	6	14	3	5	4	17	15	13	11	12
120	6	15	1	17	8	3	7	2	14	12	4	5	3	11	10	13	16
121	1	6	15	12	2	8	5	10	11	16	17	13	14	4	9	7	3
122	1	4	17	9	15	13	16	5	6	14	10	11	7	2	12	8	3
123	1	2	11	8	9	3	10	4	5	12	6	7	13	14	15	16	17
124	1	2	9	7	6	5	11	12	14	3	8	10	15	13	16	4	17
125	1	2	6	5	13	4	12	11	3	16	7	8	14	10	9	17	15
126	9	8	1	15	14	7	6	12	11	10	2	13	17	5	4	16	3
127	5	13	14	7	17	6	12	1	11	4	3	2	16	10	9	15	8
128	6	2	15	17	1	11	14	12	3	4	7	9	16	5	13	8	9
129	14	2	15	6	16	7	8	9	5	3	10	13	17	4	11	1	12
130	2	3	16	15	12	10	7	8	9	13	6	11	1	14	5	17	4
131	1	7	11	12	4	16	15	10	9	2	3	14	13	8	6	17	5
132	1	4	2	3	5	7	8	9	6	16	15	17	14	13	12	11	10
133	1	2	14	15	13	6	8	10	3	9	5	12	17	4	11	16	7
134	5	4	13	14	10	8	9	2	3	11	1	12	16	17	6	7	15
135	15	14	1	17	2	16	13	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
136	16	17	15	1	14	5	4	2	3	6	7	8	9	10	11	12	13

Продовження таблиці 32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
137	3	4	16	10	13	5	14	15	12	7	6	11	8	1	2	17	9
138	8	9	1	7	2	16	14	13	15	10	17	3	4	5	6	12	11
139	9	7	8	6	1	13	12	17	5	4	16	15	2	3	14	11	10
140	1	2	13	12	3	11	10	9	8	14	7	6	16	15	5	17	4
141	3	14	4	15	13	5	6	10	7	8	9	2	17	11	1	16	12
142	1	13	12	11	14	2	15	10	3	16	4	5	17	9	6	8	7
143	17	16	7	8	15	14	13	5	12	11	4	9	10	6	1	2	3
144	9	11	10	12	17	3	8	13	4	1	5	6	14	7	2	15	16
145	6	14	2	16	7	12	4	3	8	1	13	5	17	15	9	10	11
146	1	7	12	16	13	6	17	8	11	10	2	9	15	5	3	14	4
147	10	9	2	17	8	1	12	4	3	7	13	11	14	5	6	15	16
148	2	3	8	15	1	16	4	14	5	6	15	7	11	12	9	10	17
149	5	6	15	2	14	3	4	8	7	17	16	1	9	10	11	16	13
150	1	4	2	15	14	3	7	9	8	10	11	12	17	13	5	16	6
151	12	7	2	1	15	14	8	3	16	13	11	9	10	4	17	5	6
152	1	6	5	7	4	9	10	11	12	3	13	2	14	15	16	17	8
153	3	4	7	2	11	6	17	5	13	15	8	16	12	9	10	14	1
154	3	10	15	17	11	12	4	13	1	5	2	6	16	14	8	9	7
155	17	9	8	7	10	5	6	11	12	2	13	3	4	14	15	1	16
156	15	5	4	3	16	2	1	7	6	8	9	10	11	17	12	13	14
157	12	11	1	2	10	13	14	15	9	8	7	16	3	17	4	5	6
158	3	4	7	2	11	6	17	5	13	15	8	16	12	9	10	14	1
159	14	16	15	13	17	3	2	4	5	6	7	8	1	12	9	10	11
160	9	8	3	2	1	7	4	5	6	10	11	12	13	14	15	16	17
161	6	7	5	4	17	3	2	8	9	15	16	14	1	13	12	11	10
162	1	3	2	4	5	6	7	15	14	17	11	10	13	12	16	9	8
163	4	3	2	1	16	5	6	7	8	15	14	13	12	17	11	10	9
164	1	2	6	12	7	11	8	10	9	14	13	16	17	15	3	4	5
165	2	3	15	8	7	12	9	11	13	14	10	4	16	17	1	6	5

Продовження таблиці 32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
166	1	2	15	16	7	17	9	3	8	12	11	10	13	14	6	4	5
167	3	1	15	10	16	17	11	14	12	7	8	2	9	13	4	5	6
168	3	2	15	16	12	4	6	8	5	14	7	10	17	9	1	13	11
169	5	1	17	16	12	7	11	8	9	10	3	14	6	2	4	15	13
170	10	11	15	16	17	4	5	3	12	7	6	8	13	2	1	14	9
171	12	10	9	4	8	1	17	6	7	2	4	5	13	14	15	16	3
172	2	1	12	13	3	4	8	6	10	11	5	14	15	6	7	16	17
173	8	2	9	4	15	7	13	14	3	16	5	10	6	1	11	17	12
174	2	3	16	10	7	14	15	12	9	4	13	11	6	1	5	17	8
175	12	15	1	9	7	4	8	5	10	6	13	11	16	2	3	17	14
176	1	16	3	8	13	15	4	6	5	9	7	10	11	17	12	14	2
177	4	3	15	11	14	5	6	7	8	12	133	9	10	1	16	17	2
178	1	13	10	11	12	3	2	4	5	17	6	7	14	8	15	16	9
179	8	9	2	15	7	14	13	10	11	3	4	12	17	6	1	16	5
180	9	10	5	8	9	10	8	7	8	6	10	10	10	8	10	6	10
181	1	7	13	14	17	6	5	11	10	15	4	12	8	2	9	16	3
182	1	2	14	11	13	4	5	6	7	15	3	12	16	8	10	17	9
183	3	1	8	12	5	4	11	13	9	10	6	7	17	2	15	14	16
184	2	8	7	13	14	5	9	16	3	17	6	10	11	1	12	15	4
185	3	1	9	11	17	15	4	10	12	2	16	8	14	13	5	6	7
186	12	11	13	14	2	16	7	8	9	10	5	6	17	3	4	15	1
187	2	3	11	4	17	7	9	10	8	12	6	14	16	15	5	13	1
188	6	7	4	13	8	1	12	11	2	3	17	9	14	15	5	16	10
189	1	7	16	11	10	5	15	14	13	4	3	2	17	9	8	12	6
190	1	2	12	17	16	3	10	5	4	6	11	7	13	14	9	15	8
191	5	17	9	10	4	1	8	2	12	13	3	4	15	14	7	16	6
192	5	6	15	8	12	2	14	13	4	11	3	10	16	1	9	17	7
193	1	2	3	12	17	9	6	5	13	14	15	4	7	16	8	11	10
194	6	11	5	4	10	1	7	15	2	14	3	13	9	16	12	8	17

Продовження таблиці 32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
195	6	5	14	16	2	1	3	17	4	8	7	9	11	10	12	15	13
196	14	6	10	16	11	1	15	3	4	12	5	2	17	8	7	13	9
197	4	3	14	15	10	5	12	13	7	17	8	9	6	1	2	16	11
198	4	3	14	15	10	5	12	13	7	17	8	9	6	1	2	16	11
199	10	11	12	13	14	1	8	5	9	15	6	2	16	4	7	17	3
200	5	6	17	16	14	1	15	9	2	13	8	10	4	3	11	12	7
201	15	16	5	11	17	1	2	3	10	9	7	6	12	4	14	8	13
202	8	2	4	3	17	12	13	5	7	15	14	9	16	1	6	10	11
203	5	6	4	3	17	9	7	8	10	13	11	12	14	15	1	16	2
204	7	8	9	10	11	2	16	12	13	15	1	3	14	4	5	17	6
205	2	4	6	7	1	3	8	11	5	13	14	16	13	9	17	15	10
206	9	10	11	13	15	8	16	7	6	12	1	5	14	3	2	17	4
207	2	15	16	13	12	3	4	5	6	7	8	9	14	1	10	17	11
208	1	2	3	12	17	9	6	5	13	14	15	4	7	16	8	11	10
209	2	1	13	10	16	14	3	11	12	15	8	9	17	6	7	4	5
210	2	5	7	16	12	10	9	11	13	1	3	8	14	15	4	17	6
211	10	8	9	7	3	6	17	5	16	4	11	12	13	1	2	14	15
212	4	5	12	11	13	6	7	14	8	16	9	10	17	1	2	15	3
213	3	1	11	16	7	12	10	8	9	6	5	13	14	2	4	17	15
214	1	4	5	6	3	7	12	14	8	9	13	11	17	2	10	14	15
215	1	11	8	12	7	4	6	9	2	14	5	3	16	15	13	17	10
216	11	10	9	15	12	8	1	4	14	5	2	3	16	7	6	13	17
217	13	4	7	17	8	5	12	15	6	10	1	9	11	3	2	16	14
218	4	5	12	11	17	3	14	15	2	16	1	8	7	6	10	13	9
219	6	11	10	14	7	5	4	13	1	2	3	8	16	15	9	17	12
220	5	4	11	12	9	7	8	3	1	10	2	13	17	16	14	15	6
221	2	1	10	16	9	7	8	6	14	3	5	4	17	15	13	11	12
222	6	15	1	17	8	3	7	2	14	12	4	5	3	11	10	13	16
223	1	6	15	12	2	8	5	10	11	16	17	13	14	4	9	7	3

Продовження таблиці 32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
224	1	4	17	9	15	13	16	5	6	14	10	11	7	2	12	8	3
225	1	2	11	8	9	3	10	4	5	12	6	7	13	14	15	16	17
226	1	2	9	7	6	5	11	12	14	3	8	10	15	13	16	4	17
227	1	2	6	5	13	4	12	11	3	16	7	8	14	10	9	17	15
228	9	8	1	15	14	7	6	12	11	10	2	13	17	5	4	16	3
229	5	13	14	7	17	6	12	1	11	4	3	2	16	10	9	15	8
230	6	2	15	17	1	11	14	12	3	4	7	9	16	5	13	8	9
231	14	2	15	6	16	7	8	9	5	3	10	13	17	4	11	1	12
232	2	3	16	15	12	10	7	8	9	13	6	11	1	14	5	17	4
233	1	7	11	12	4	16	15	10	9	2	3	14	13	8	6	17	5
234	1	4	2	3	5	7	8	9	6	16	15	17	14	13	12	11	10
235	1	2	14	15	13	6	8	10	3	9	5	12	17	4	11	16	7
236	5	4	13	14	10	8	9	2	3	11	1	12	16	17	6	7	15
237	15	14	1	17	2	16	13	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
238	16	17	15	1	14	5	4	2	3	6	7	8	9	10	11	12	13
239	3	4	16	10	13	5	14	15	12	7	6	11	8	1	2	17	9
240	8	9	1	7	2	16	14	13	15	10	17	3	4	5	6	12	11
241	9	7	8	6	1	13	12	17	5	4	16	15	2	3	14	11	10
242	1	2	13	12	3	11	10	9	8	14	7	6	16	15	5	17	4
243	3	14	4	15	13	5	6	10	7	8	9	2	17	11	1	16	12
244	1	13	12	11	14	2	15	10	3	16	4	5	17	9	6	8	7
245	17	16	7	8	15	14	13	5	12	11	4	9	10	6	1	2	3
246	9	11	10	12	17	3	8	13	4	1	5	6	14	7	2	15	16
247	6	14	2	16	7	12	4	3	8	1	13	5	17	15	9	10	11
248	1	7	12	16	13	6	17	8	11	10	2	9	15	5	3	14	4
249	8	9	10	4	5	1	11	2	7	6	3	7	12	17	13	14	16
250	3	6	10	17	9	8	16	4	5	2	15	12	11	1	13	14	7
251	17	1	6	7	13	8	12	5	4	14	2	9	16	15	3	10	11
252	10	4	16	17	2	13	7	5	10	3	8	5	9	1	12	14	15

Продовження таблиці 32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
253	3	4	7	2	11	6	17	5	13	15	8	16	12	9	10	14	1
254	3	10	15	17	11	12	4	13	1	5	2	6	16	14	8	9	7
255	17	9	8	7	10	5	6	11	12	2	13	3	4	14	15	1	16
256	15	5	4	3	16	2	1	7	6	8	9	10	11	17	12	13	14
257	12	11	1	2	10	13	14	15	9	8	7	16	3	17	4	5	6
258	3	4	7	2	11	6	17	5	13	15	8	16	12	9	10	14	1
259	14	16	15	13	17	3	2	4	5	6	7	8	1	12	9	10	11
260	9	8	3	2	1	7	4	5	6	10	11	12	13	14	15	16	17
261	6	7	5	4	17	3	2	8	9	15	16	14	1	13	12	11	10
262	1	3	2	4	5	6	7	15	14	17	11	10	13	12	16	9	8
263	4	3	2	1	16	5	6	7	8	15	14	13	12	17	11	10	9
264	1	2	6	12	7	11	8	10	9	14	13	16	17	15	3	4	5
265	2	3	15	8	7	12	9	11	13	14	10	4	16	17	1	6	5
266	1	2	15	16	7	17	9	3	8	12	11	10	13	14	6	4	5
267	3	1	15	10	16	17	11	14	12	7	8	2	9	13	4	5	6
268	2	1	10	16	9	7	8	6	14	3	5	4	17	15	13	11	12
269	6	15	1	17	8	3	7	2	14	12	4	5	3	11	10	13	16
270	1	6	15	12	2	8	5	10	11	16	17	13	14	4	9	7	3
271	1	4	17	9	15	13	16	5	6	14	10	11	7	2	12	8	3
272	1	2	11	8	9	3	10	4	5	12	6	7	13	14	15	16	17
273	1	2	9	7	6	5	11	12	14	3	8	10	15	13	16	4	17
274	1	2	6	5	13	4	12	11	3	16	7	8	14	10	9	17	15
275	9	8	1	15	14	7	6	12	11	10	2	13	17	5	4	16	3
276	5	13	14	7	17	6	12	1	11	4	3	2	16	10	9	15	8
277	6	2	15	17	1	11	14	12	3	4	7	9	16	5	13	8	9
278	14	2	15	6	16	7	8	9	5	3	10	13	17	4	11	1	12
279	2	3	16	15	12	10	7	8	9	13	6	11	1	14	5	17	4
280	1	7	11	12	4	16	15	10	9	2	3	14	13	8	6	17	5
281	1	4	2	3	5	7	8	9	6	16	15	17	14	13	12	11	10

Продовження таблиці 32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
282	1	2	14	15	13	6	8	10	3	9	5	12	17	4	11	16	7
283	5	4	13	14	10	8	9	2	3	11	1	12	16	17	6	7	15
284	15	14	1	17	2	16	13	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
285	16	17	15	1	14	5	4	2	3	6	7	8	9	10	11	12	13
286	3	4	16	10	13	5	14	15	12	7	6	11	8	1	2	17	9
287	8	9	1	7	2	16	14	13	15	10	17	3	4	5	6	12	11
288	9	7	8	6	1	13	12	17	5	4	16	15	2	3	14	11	10
289	1	2	13	12	3	11	10	9	8	14	7	6	16	15	5	17	4
290	3	14	4	15	13	5	6	10	7	8	9	2	17	11	1	16	12
291	1	13	12	11	14	2	15	10	3	16	4	5	17	9	6	8	7
292	17	16	7	8	15	14	13	5	12	11	4	9	10	6	1	2	3
293	9	11	10	12	17	3	8	13	4	1	5	6	14	7	2	15	16
294	6	14	2	16	7	12	4	3	8	1	13	5	17	15	9	10	11
295	1	7	12	16	13	6	17	8	11	10	2	9	15	5	3	14	4
296	10	9	2	17	8	1	12	4	3	7	13	11	14	5	6	15	16
297	2	3	8	15	1	16	4	14	5	6	15	7	11	12	9	10	17
298	5	6	15	2	14	3	4	8	7	17	16	1	9	10	11	16	13
299	1	4	2	15	14	3	7	9	8	10	11	12	17	13	5	16	6
300	12	7	2	1	15	14	8	3	16	13	11	9	10	4	17	5	6
301	1	6	5	7	4	9	10	11	12	3	13	2	14	15	16	17	8
302	3	4	7	2	11	6	17	5	13	15	8	16	12	9	10	14	1
303	3	10	15	17	11	12	4	13	1	5	2	6	16	14	8	9	7
304	17	9	8	7	10	5	6	11	12	2	13	3	4	14	15	1	16
305	15	5	4	3	16	2	1	7	6	8	9	10	11	17	12	13	14
306	12	11	1	2	10	13	14	15	9	8	7	16	3	17	4	5	6
307	3	4	7	2	11	6	17	5	13	15	8	16	12	9	10	14	1
308	14	16	15	13	17	3	2	4	5	6	7	8	1	12	9	10	11
309	9	8	3	2	1	7	4	5	6	10	11	12	13	14	15	16	17
310	6	7	5	4	17	3	2	8	9	15	16	14	1	13	12	11	10

Продовження таблиці 32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
311	1	3	2	4	5	6	7	15	14	17	11	10	13	12	16	9	8
312	4	3	2	1	16	5	6	7	8	15	14	13	12	17	11	10	9
313	1	2	6	12	7	11	8	10	9	14	13	16	17	15	3	4	5
314	2	3	15	8	7	12	9	11	13	14	10	4	16	17	1	6	5
315	1	2	15	16	7	17	9	3	8	12	11	10	13	14	6	4	5
316	3	1	15	10	16	17	11	14	12	7	8	2	9	13	4	5	6
317	3	2	15	16	12	4	6	8	5	14	7	10	17	9	1	13	11
318	5	1	17	16	12	7	11	8	9	10	3	14	6	2	4	15	13
319	10	11	15	16	17	4	5	3	12	7	6	8	13	2	1	14	9
320	12	10	9	4	8	1	17	6	7	2	4	5	13	14	15	16	3
321	2	1	12	13	3	4	8	6	10	11	5	14	15	6	7	16	17
322	8	2	9	4	15	7	13	14	3	16	5	10	6	1	11	17	12
323	2	3	16	10	7	14	15	12	9	4	13	11	6	1	5	17	8
324	12	15	1	9	7	4	8	5	10	6	13	11	16	2	3	17	14
325	1	16	3	8	13	15	4	6	5	9	7	10	11	17	12	14	2
326	4	3	15	11	14	5	6	7	8	12	133	9	10	1	16	17	2
327	1	13	10	11	12	3	2	4	5	17	6	7	14	8	15	16	9
328	8	9	2	15	7	14	13	10	11	3	4	12	17	6	1	16	5
329	9	10	5	8	9	10	8	7	8	6	10	10	10	8	10	6	10
330	1	7	13	14	17	6	5	11	10	15	4	12	8	2	9	16	3
331	1	2	14	11	13	4	5	6	7	15	3	12	16	8	10	17	9
332	3	1	8	12	5	4	11	13	9	10	6	7	17	2	15	14	16
333	2	8	7	13	14	5	9	16	3	17	6	10	11	1	12	15	4
334	3	1	9	11	17	15	4	10	12	2	16	8	14	13	5	6	7
335	12	11	13	14	2	16	7	8	9	10	5	6	17	3	4	15	1
336	2	3	11	4	17	7	9	10	8	12	6	14	16	15	5	13	1
337	6	7	4	13	8	1	12	11	2	3	17	9	14	15	5	16	10
338	1	7	16	11	10	5	15	14	13	4	3	2	17	9	8	12	6
339	1	2	12	17	16	3	10	5	4	6	11	7	13	14	9	15	8

Продовження таблиці 32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
340	5	17	9	10	4	1	8	2	12	13	3	4	15	14	7	16	6
341	5	6	15	8	12	2	14	13	4	11	3	10	16	1	9	17	7
342	1	2	3	12	17	9	6	5	13	14	15	4	7	16	8	11	10
343	6	11	5	4	10	1	7	15	2	14	3	13	9	16	12	8	17
344	6	5	14	16	2	1	3	17	4	8	7	9	11	10	12	15	13
345	14	6	10	16	11	1	15	3	4	12	5	2	17	8	7	13	9
346	4	3	14	15	10	5	12	13	7	17	8	9	6	1	2	16	11
347	4	3	14	15	10	5	12	13	7	17	8	9	6	1	2	16	11
348	10	11	12	13	14	1	8	5	9	15	6	2	16	4	7	17	3
349	5	6	17	16	14	1	15	9	2	13	8	10	4	3	11	12	7
350	15	16	5	11	17	1	2	3	10	9	7	6	12	4	14	8	13
351	8	2	4	3	17	12	13	5	7	15	14	9	16	1	6	10	11
352	5	6	4	3	17	9	7	8	10	13	11	12	14	15	1	16	2
353	7	8	9	10	11	2	16	12	13	15	1	3	14	4	5	17	6
354	2	4	6	7	1	3	8	11	5	13	14	16	13	9	17	15	10
355	9	10	11	13	15	8	16	7	6	12	1	5	14	3	2	17	4
356	2	15	16	13	12	3	4	5	6	7	8	9	14	1	10	17	11
357	1	2	3	12	17	9	6	5	13	14	15	4	7	16	8	11	10
358	2	1	13	10	16	14	3	11	12	15	8	9	17	6	7	4	5
359	2	5	7	16	12	10	9	11	13	1	3	8	14	15	4	17	6
360	10	8	9	7	3	6	17	5	16	4	11	12	13	1	2	14	15
361	4	5	12	11	13	6	7	14	8	16	9	10	17	1	2	15	3
362	3	1	11	16	7	12	10	8	9	6	5	13	14	2	4	17	15
363	1	4	5	6	3	7	12	14	8	9	13	11	17	2	10	14	15
364	1	11	8	12	7	4	6	9	2	14	5	3	16	15	13	17	10
365	11	10	9	15	12	8	1	4	14	5	2	3	16	7	6	13	17
366	13	4	7	17	8	5	12	15	6	10	1	9	11	3	2	16	14
367	4	5	12	11	17	3	14	15	2	16	1	8	7	6	10	13	9
368	6	11	10	14	7	5	4	13	1	2	3	8	16	15	9	17	12

Кінець таблиці 32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
369	5	4	11	12	9	7	8	3	1	10	2	13	17	16	14	15	6
370	2	1	10	16	9	7	8	6	14	3	5	4	17	15	13	11	12
371	6	15	1	17	8	3	7	2	14	12	4	5	3	11	10	13	16
372	1	6	15	12	2	8	5	10	11	16	17	13	14	4	9	7	3
373	1	4	17	9	15	13	16	5	6	14	10	11	7	2	12	8	3
374	1	2	11	8	9	3	10	4	5	12	6	7	13	14	15	16	17
375	1	2	9	7	6	5	11	12	14	3	8	10	15	13	16	4	17
376	1	2	6	5	13	4	12	11	3	16	7	8	14	10	9	17	15
377	9	8	1	15	14	7	6	12	11	10	2	13	17	5	4	16	3
378	5	13	14	7	17	6	12	1	11	4	3	2	16	10	9	15	8
379	6	2	15	17	1	11	14	12	3	4	7	9	16	5	13	8	9
380	14	2	15	6	16	7	8	9	5	3	10	13	17	4	11	1	12
381	2	3	16	15	12	10	7	8	9	13	6	11	1	14	5	17	4
382	1	7	11	12	4	16	15	10	9	2	3	14	13	8	6	17	5
383	1	4	2	3	5	7	8	9	6	16	15	17	14	13	12	11	10
384	1	2	14	15	13	6	8	10	3	9	5	12	17	4	11	16	7
385	5	4	13	14	10	8	9	2	3	11	1	12	16	17	6	7	15
386	15	14	1	17	2	16	13	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
387	16	17	15	1	14	5	4	2	3	6	7	8	9	10	11	12	13
388	3	4	16	10	13	5	14	15	12	7	6	11	8	1	2	17	9

Таблиця 33

Дані щодо самооцінки реалізації особистісних якостей і здібностей студентами під час навчання у ВЗТО

Номер респондента	Організаційні здібності	Комунікативні здібності	Амбіційність	Діловитість	Творчі риси	Працелюбність	Ініціативність	Наполегливість	Відповідальність	Нестандартне мислення	Цілеспрямованість	Рішучість	Етичність поведінки	Технічна компетентність	Мотивація до досягнення успіху	Авантюризм	Здібність впливати на підлеглих
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	8	5	5	7	10	10	6	8	10	7	9	6	10	10	9	8	8
2	9	8	7	7	8	10	9	10	9	7	10	10	9	10	10	7	8
3	9	8	9	10	7	9	7	9	10	7	10	9	10	9	9	9	8
4	8	6	10	7	9	10	8	10	7	10	10	10	8	8	7	10	10
5	6	7	9	8	7	8	7	8	9	8	10	8	8	7	9	4	5
6	9	10	8	8	6	7	7	8	9	7	9	7	9	10	4	5	8
7	9	9	5	4	5	5	4	6	5	3	7	7	8	8	9	2	3
8	8	8	7	8	7	7	6	9	9	7	8	8	7	7	7	8	8
9	10	7	8	8	6	10	8	10	10	5	8	8	10	8	10	6	9
10	10	8	10	7	8	8	8	10	8	8	10	8	7	9	10	8	9
11	8	7	7	6	3	8	9	10	10	9	10	10	10	10	9	1	8
12	8	5	6	10	7	5	8	7	8	10	10	10	10	8	10	5	9
13	2	3	5	7	3	8	4	9	10	4	7	4	10	8	9	1	6
14	7	8	5	6	6	6	7	9	8	5	6	6	9	9	6	4	6
15	10	9	3	6	10	10	3	5	5	10	3	3	1	10	1	1	10
16	8	6	6	7	8	9	8	6	10	8	9	9	7	7	8	10	4
17	2	10	10	6	6	10	8	10	8	7	9	9	7	10	9	4	3
18	10	10	9	10	2	10	4	10	10	3	8	10	10	5	5	7	6
19	5	6	6	5	8	7	10	9	10	7	8	7	3	7	8	4	3

Продовження таблиці 33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
20	6	7	8	7	6	9	7	8	10	9	8	4	6	8	9	5	5
21	10	9	9	5	6	9	8	8	8	7	7	7	5	10	6	6	7
22	10	8	10	7	8	10	6	7	6	8	10	7	3	10	6	4	7
23	8	7	6	5	5	9	8	9	9	9	9	8	8	7	8	6	7
24	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	10	10	7	2
25	5	8	9	7	5	10	8	10	10	5	10	7	8	9	7	5	3
26	10	10	10	8	3	6	5	8	10	8	8	9	10	6	10	9	8
27	7	9	7	9	8	10	8	10	8	10	6	9	5	7	6	5	6
28	9	9	5	5	10	10	7	5	8	10	10	5	10	10	10	5	6
29	7	6	7	5	8	10	7	6	9	5	8	6	10	7	10	5	5
30	8	9	3	5	5	9	3	4	10	1	8	5	10	8	8	3	5
31	8	9	3	5	5	9	3	4	10	1	8	5	10	8	8	3	5
32	7	7	5	6	4	6	4	7	6	5	6	5	7	8	6	3	5
33	8	8	5	6	7	7	6	10	9	5	10	7	6	9	10	9	8
34	8	8	8	8	7	9	8	9	9	6	9	8	8	9	10	8	7
35	8	8	7	6	3	9	7	9	9	4	10	3	9	6	6	8	8
36	7	6	8	9	8	8	7	9	10	8	8	9	7	9	10	7	6
37	8	9	9	8	10	8	8	9	9	10	9	8	8	7	7	8	6
38	7	7	2	6	6	5	5	1	4	10	9	3	3	3	3	8	8
39	9	7	7	6	7	10	8	9	10	6	10	7	10	8	9	6	7
40	6	10	6	9	8	6	8	9	10	10	6	5	6	8	10	5	6
41	5	6	8	7	6	5	7	10	9	8	10	6	3	3	7	10	8
42	10	10	9	5	3	8	10	10	7	3	9	10	8	7	10	9	8
43	9	6	7	7	9	9	8	8	9	9	9	8	8	7	7	7	7
44	6	7	5	4	5	8	8	8	8	8	5	6	7	9	4	5	5
45	5	8	8	9	7	10	8	10	10	5	10	7	10	7	10	7	6
46	10	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5
47	10	9	9	8	8	8	8	7	7	8	8	8	9	10	10	9	9
48	7	7	8	6	8	8	8	7	7	6	8	7	6	8	8	6	5

Продовження таблиці 33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
49	4	7	5	2	3	9	7	8	8	3	10	9	2	10	7	1	3
50	10	10	6	6	6	8	8	7	7	6	10	6	8	9	9	6	6
51	5	4	5	6	5	7	8	5	5	5	6	5	4	8	7	5	5
52	3	3	3	8	9	10	4	10	10	9	10	3	1	3	2	4	4
53	6	10	6	5	7	8	7	10	10	7	10	9	7	9	6	6	8
54	7	6	8	7	8	9	9	8	9	8	7	8	8	9	10	9	7
55	3	3	8	1	3	7	9	4	5	10	4	10	4	3	5	10	6
56	5	6	6	7	6	7	6	8	9	6	7	6	8	8	8	7	7
57	7	7	8	7	5	7	6	7	8	5	7	6	7	6	5	7	8
58	9	9	7	5	5	10	5	10	10	5	10	10	5	5	10	5	5
59	6	7	8	4	3	6	5	9	10	2	9	9	9	4	10	9	5
60	6	6	6	6	1	7	8	7	10	6	10	9	10	10	10	7	7
61	7	10	5	6	5	10	6	10	9	3	6	7	7	9	6	4	5
62	4	5	8	6	7	5	5	7	4	8	7	6	5	5	7	7	6
63	5	3	6	4	5	5	4	4	4	5	4	7	8	8	6	4	4
64	6	8	8	7	9	10	8	10	7	10	10	8	5	10	8	5	7
65	8	9	7	8	10	8	9	9	9	9	10	8	9	8	9	9	9
66	7	7	5	9	7	10	8	10	10	9	10	10	9	10	8	3	6
67	10	9	8	7	6	8	8	9	10	10	10	10	9	10	9	7	6
68	4	4	4	4	4	10	4	4	10	8	9	4	8	10	9	4	5
69	10	9	6	6	7	9	8	9	10	8	9	9	8	8	10	8	8
70	10	10	10	10	10	10	8	9	10	10	10	9	10	10	10	10	10
71	8	9	8	8	7	7	6	7	7	7	10	7	7	9	10	7	8
72	10	10	8	8	10	10	9	8	10	10	10	8	10	10	10	8	9
73	7	4	6	6	4	5	5	5	7	5	7	10	8	6	5	6	6
74	1	1	2	1	10	4	1	1	1	7	3	1	7	1	1	5	1
75	10	6	7	7	10	10	9	9	9	8	9	10	5	10	8	1	2
76	6	8	8	7	8	9	7	8	8	4	8	9	7	6	7	7	6
77	4	3	3	5	2	9	5	5	8	1	5	5	7	2	2	3	1

Продовження таблиці 33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
78	6	7	6	8	6	6	5	4	6	6	6	7	8	7	6	7	8
79	8	7	8	8	7	9	8	9	10	10	10	8	10	10	9	7	6
80	5	5	7	7	6	9	6	7	10	5	7	7	9	7	7	5	6
81	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
82	10	9	8	5	5	7	5	6	5	5	3	4	7	10	10	3	5
83	10	10	8	7	10	10	9	10	10	10	9	7	8	8	10	6	6
84	4	4	5	5	3	5	6	6	8	4	7	7	9	6	3	4	6
85	6	10	10	10	9	8	6	8	6	10	10	10	10	10	10	10	10
86	7	6	6	6	7	9	9	8	9	7	8	8	8	8	10	9	7
87	8	7	10	10	8	7	7	6	10	9	10	10	6	8	10	8	8
88	10	10	10	10	7	9	10	10	8	8	10	10	10	10	10	9	10
89	5	6	4	4	5	7	5	8	8	6	7	7	8	9	6	6	3
90	8	8	9	9	9	9	9	8	9	9	9	9	8	10	9	8	8
91	2	1	8	1	3	8	2	7	5	4	3	1	9	6	1	1	1
92	7	9	9	10	6	9	7	8	8	6	7	8	4	9	7	5	5
93	7	8	8	7	7	8	8	9	8	7	8	8	9	8	9	6	5
94	8	7	8	6	5	10	6	8	9	6	9	8	8	10	7	4	7
95	6	6	6	6	7	7	5	7	8	8	7	7	9	6	7	5	7
96	4	6	5	4	4	7	8	8	9	7	8	6	8	7	10	6	6
97	8	7	8	7	8	10	9	9	9	8	9	9	10	9	8	6	7
98	10	8	6	9	5	8	9	9	9	5	7	8	5	9	8	5	5
99	10	8	10	9	7	6	6	7	7	6	9	9	10	8	9	8	9
100	7	8	5	8	9	10	8	9	10	7	9	6	9	9	7	5	4
101	5	8	7	5	8	10	8	10	10	9	10	8	10	10	9	6	10
102	2	9	10	10	2	10	10	10	10	1	9	10	1	10	10	8	1
103	5	10	5	10	10	10	8	10	10	10	10	10	8	10	8	8	8
104	7	10	6	7	4	4	7	6	6	6	5	7	6	5	5	4	6
105	9	10	6	7	5	6	7	7	6	9	6	4	7	2	7	9	8
106	8	5	6	7	8	10	7	10	8	7	5	10	5	10	10	5	5

Продовження таблиці 33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
107	10	10	10	5	10	10	5	10	5	10	10	10	7	10	10	10	5
108	7	4	6	5	8	10	8	10	7	10	9	7	6	8	9	7	4
109	7	10	6	9	6	5	5	9	7	6	8	10	7	8	8	9	8
110	5	5	7	7	7	10	6	10	8	10	10	10	7	10	10	10	5
111	3	4	5	6	10	10	6	10	6	10	10	7	7	10	8	9	7
112	6	7	9	5	7	6	5	8	4	10	9	7	6	10	8	9	7
113	7	7	10	9	10	10	8	10	8	10	10	9	6	10	8	9	7
114	4	4	7	6	10	10	8	9	6	7	10	9	7	10	8	9	6
115	6	7	8	9	6	9	8	10	10	6	7	8	9	10	6	7	9
116	9	10	6	8	9	6	9	10	9	7	9	9	9	7	7	8	7
117	10	10	6	5	9	7	4	8	7	3	9	7	6	6	10	9	7
118	7	10	10	8	3	5	3	7	8	4	9	7	8	6	7	8	6
119	7	6	8	7	8	9	9	8	9	8	7	8	8	9	10	9	7
120	3	3	8	1	3	7	9	4	5	10	4	10	4	3	5	10	6
121	5	6	6	7	6	7	6	8	9	6	7	6	8	8	8	7	7
122	7	7	8	7	5	7	6	7	8	5	7	6	7	6	5	7	8
123	9	9	7	5	5	10	5	10	10	5	10	10	5	5	10	5	5
124	6	7	8	4	3	6	5	9	10	2	9	9	9	4	10	9	5
125	6	6	6	6	1	7	8	7	10	6	10	9	10	10	10	7	7
126	7	10	5	6	5	10	6	10	9	3	6	7	7	9	6	4	5
127	4	5	8	6	7	5	5	7	4	8	7	6	5	5	7	7	6
128	5	3	6	4	5	5	4	4	4	5	4	7	8	8	6	4	4
129	6	8	8	7	9	10	8	10	7	10	10	8	5	10	8	5	7
130	8	9	7	8	10	8	9	9	9	9	10	8	9	8	9	9	9
131	7	7	5	9	7	10	8	10	10	9	10	10	9	10	8	3	6
132	10	9	8	7	6	8	8	9	10	10	10	10	9	10	9	7	6
133	4	4	4	4	4	10	4	4	10	8	9	4	8	10	9	4	5
134	10	9	6	6	7	9	8	9	10	8	9	9	8	8	10	8	8
135	10	10	10	10	10	10	8	9	10	10	10	9	10	10	10	10	10

Продовження таблиці 33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
136	8	9	8	8	7	7	6	7	7	7	10	7	7	9	10	7	8
137	10	10	8	8	10	10	9	8	10	10	10	8	10	10	10	8	9
138	7	4	6	6	4	5	5	5	7	5	7	10	8	6	5	6	6
139	1	1	2	1	10	4	1	1	1	7	3	1	7	1	1	5	1
140	10	6	7	7	10	10	9	9	9	8	9	10	5	10	8	1	2
141	6	8	8	7	8	9	7	8	8	4	8	9	7	6	7	7	6
142	4	3	3	5	2	9	5	5	8	1	5	5	7	2	2	3	1
143	6	7	6	8	6	6	5	4	6	6	6	7	8	7	6	7	8
144	8	7	8	8	7	9	8	9	10	10	10	8	10	10	9	7	6
145	5	5	7	7	6	9	6	7	10	5	7	7	9	7	7	5	6
146	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
147	10	9	8	5	5	7	5	6	5	5	3	4	7	10	10	3	5
148	10	10	8	7	10	10	9	10	10	10	9	7	8	8	10	6	6
149	4	4	5	5	3	5	6	6	8	4	7	7	9	6	3	4	6
150	6	10	10	10	9	8	6	8	6	10	10	10	10	10	10	10	10
151	7	6	6	6	7	9	9	8	9	7	8	8	8	8	10	9	7
152	8	7	10	10	8	7	7	6	10	9	10	10	6	8	10	8	8
153	7	10	6	7	4	4	7	6	6	6	5	7	6	5	5	4	6
154	9	10	6	7	5	6	7	7	6	9	6	4	7	2	7	9	8
155	8	5	6	7	8	10	7	10	8	7	5	10	5	10	10	5	5
156	10	10	10	5	8	9	5	8	5	10	10	10	7	10	10	10	5
157	7	4	6	5	8	10	8	8	7	10	9	7	6	8	9	7	4
158	7	10	6	9	6	5	5	9	7	6	8	10	7	8	8	9	8
159	5	5	7	7	7	10	6	10	8	10	10	10	7	10	10	10	5
160	3	4	5	6	10	10	6	10	6	10	10	7	7	10	8	9	7
161	6	7	9	5	7	6	5	8	4	10	9	7	6	10	8	9	7
162	7	7	10	9	9	9	8	10	8	10	10	9	6	10	8	9	7
163	4	4	7	6	10	10	8	9	6	7	10	9	7	10	8	9	6
164	6	7	8	9	6	9	8	10	10	6	7	8	9	10	6	7	9

Продовження таблиці 33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
165	9	10	6	8	9	6	9	10	9	7	9	9	9	7	7	8	7
166	10	10	6	5	9	7	4	8	7	3	9	7	6	8	10	9	7
167	7	10	10	8	3	5	3	7	8	4	9	7	8	8	7	8	6
168	8	5	5	7	10	10	6	8	10	7	9	6	10	10	9	8	8
169	9	8	7	7	8	10	9	10	9	7	10	10	9	10	10	7	8
170	9	8	9	10	7	9	7	9	10	7	10	9	10	9	9	9	8
171	8	6	10	7	9	10	8	10	7	10	10	10	8	8	7	10	10
172	6	7	9	8	7	8	7	8	9	8	10	8	8	7	9	4	5
173	9	10	8	8	6	7	7	8	9	7	9	7	9	10	4	5	8
174	9	9	5	4	5	5	4	6	5	3	7	7	8	8	9	2	3
175	8	8	7	8	7	7	6	9	9	7	8	8	7	7	7	8	8
176	10	7	8	8	6	10	8	10	10	5	8	8	10	8	10	6	9
177	10	8	10	7	8	8	8	10	8	8	10	8	7	9	10	8	9
178	8	7	7	6	3	8	9	10	10	9	10	10	10	10	9	1	8
179	8	5	6	10	7	5	8	7	8	10	10	10	10	8	10	5	9
180	2	3	5	7	3	8	4	9	10	4	7	4	10	8	9	1	6
181	7	8	5	6	6	6	7	9	8	5	6	6	9	9	6	4	6
182	10	9	3	6	10	10	3	5	5	10	3	3	1	10	1	1	10
183	8	6	6	7	8	9	8	6	10	8	9	9	7	7	8	10	4
184	2	10	10	6	6	10	8	10	8	7	9	9	7	10	9	4	3
185	10	10	9	10	2	10	4	10	10	3	8	10	10	5	5	7	6
186	5	6	6	5	8	7	10	9	10	7	8	7	3	7	8	4	3
187	6	7	8	7	6	9	7	8	10	9	8	4	6	8	9	5	5
188	10	9	9	5	6	9	8	8	8	7	7	7	5	10	6	6	7
189	10	8	10	7	8	10	6	7	6	8	10	7	3	10	6	4	7
190	8	7	6	5	5	9	8	9	9	9	9	8	8	7	8	6	7
191	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	10	10	7	2
192	5	8	9	7	5	10	8	10	10	5	10	7	8	9	7	5	3
193	10	10	10	8	3	6	5	8	10	8	8	9	10	6	10	9	8

Продовження таблиці 33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
194	7	9	7	9	8	10	8	10	8	10	6	9	5	7	6	5	6
195	9	9	5	5	10	10	7	5	8	10	10	5	10	10	10	5	6
196	7	6	7	5	8	10	7	6	9	5	8	6	10	7	10	5	5
197	8	9	3	5	5	9	3	4	10	1	8	5	10	8	8	3	5
198	8	9	3	5	5	9	3	4	10	1	8	5	10	8	8	3	5
199	7	7	5	6	4	6	4	7	6	5	6	5	7	8	6	3	5
200	8	8	5	6	7	7	6	10	9	5	10	7	6	9	10	9	8
201	8	8	8	8	7	9	8	9	9	6	9	8	8	9	10	8	7
202	8	8	7	6	3	9	7	9	9	4	10	3	9	6	6	8	8
203	7	6	8	9	8	8	7	9	10	8	8	9	7	9	10	7	6
204	8	9	9	8	10	8	8	9	9	10	9	8	8	7	7	8	6
205	7	7	2	6	6	5	5	1	4	10	9	3	3	3	3	8	8
206	9	7	7	6	7	10	8	9	10	6	10	7	10	8	9	6	7
207	6	10	6	9	8	6	8	9	10	10	6	5	6	8	10	5	6
208	5	6	8	7	6	5	7	10	9	8	10	6	3	3	7	10	8
209	10	10	9	5	3	8	10	10	7	3	9	10	8	7	10	9	8
210	9	6	7	7	9	9	8	8	9	9	9	8	8	7	7	7	7
211	6	7	5	4	5	8	8	8	8	8	5	6	7	9	4	5	5
212	5	8	8	9	7	10	8	10	10	5	10	7	10	7	10	7	6
213	10	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5
214	10	9	9	8	8	8	8	7	7	8	8	8	9	10	10	9	9
215	7	7	8	6	8	8	8	7	7	6	8	7	6	8	8	6	5
216	4	7	5	2	3	9	7	8	8	3	10	9	2	10	7	1	3
217	10	10	6	6	6	8	8	7	7	6	10	6	8	9	9	6	6
218	5	4	5	6	5	7	8	5	5	5	6	5	4	8	7	5	5
219	3	3	3	8	9	10	4	10	10	9	10	3	1	3	2	4	4
220	6	10	6	5	7	8	7	10	10	7	10	9	7	9	6	6	8
221	7	6	8	7	8	9	9	8	9	8	7	8	8	9	10	9	7
222	3	3	8	1	3	7	9	4	5	10	4	10	4	3	5	10	6

Продовження таблиці 33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
223	5	6	6	7	6	7	6	8	9	6	7	6	8	8	8	7	7
224	7	7	8	7	5	7	6	7	8	5	7	6	7	6	5	7	8
225	9	9	7	5	5	10	5	10	10	5	10	10	5	5	10	5	5
226	6	7	8	4	3	6	5	9	10	2	9	9	9	4	10	9	5
227	6	6	6	6	1	7	8	7	10	6	10	9	10	10	10	7	7
228	7	10	5	6	5	10	6	10	9	3	6	7	7	9	6	4	5
229	4	5	8	6	7	5	5	7	4	8	7	6	5	5	7	7	6
230	5	3	6	4	5	5	4	4	4	5	4	7	8	8	6	4	4
231	6	8	8	7	9	10	8	10	7	10	10	8	5	10	8	5	7
232	8	9	7	8	10	8	9	9	9	9	10	8	9	8	9	9	9
233	7	7	5	9	7	10	8	10	10	9	10	10	9	10	8	3	6
234	10	9	8	7	6	8	8	9	10	10	10	10	9	10	9	7	6
235	4	4	4	4	4	10	4	4	10	8	9	4	8	10	9	4	5
236	10	9	6	6	7	9	8	9	10	8	9	9	8	8	10	8	8
237	10	10	10	10	10	10	8	9	10	10	10	9	10	10	10	10	10
238	8	9	8	8	7	7	6	7	7	7	10	7	7	9	10	7	8
239	10	10	8	8	10	10	9	8	10	10	10	8	10	10	10	8	9
240	7	4	6	6	4	5	5	5	7	5	7	10	8	6	5	6	6
241	1	1	2	1	10	4	1	1	1	7	3	1	7	1	1	5	1
242	10	6	7	7	10	10	9	9	9	8	9	10	5	10	8	1	2
243	6	8	8	7	8	9	7	8	8	4	8	9	7	6	7	7	6
244	4	3	3	5	2	9	5	5	8	1	5	5	7	2	2	3	1
245	6	7	6	8	6	6	5	4	6	6	6	7	8	7	6	7	8
246	8	7	8	8	7	9	8	9	10	10	10	8	10	10	9	7	6
247	5	5	7	7	6	9	6	7	10	5	7	7	9	7	7	5	6
248	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
249	7	8	5	8	9	10	8	9	10	7	9	6	9	9	7	5	4
250	5	8	7	5	8	10	8	10	10	9	10	8	10	10	9	6	10
251	2	9	10	10	2	10	10	10	10	1	9	10	1	10	10	8	1

Продовження таблиці 33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
252	5	10	5	10	10	10	8	10	10	10	10	10	8	10	8	8	8
253	7	10	6	7	4	4	7	6	6	6	5	7	6	5	5	4	6
254	9	10	6	7	5	6	7	7	6	9	6	4	7	2	7	9	8
255	8	5	6	7	8	10	7	10	8	7	5	10	5	10	10	5	5
256	10	10	10	5	10	10	5	10	5	10	10	10	7	10	10	10	5
257	7	4	6	5	8	10	8	10	7	10	9	7	6	8	9	7	4
258	7	10	6	9	6	5	5	9	7	6	8	10	7	8	8	9	8
259	5	5	7	7	7	10	6	10	8	10	10	10	7	10	10	10	5
260	3	4	5	6	10	10	6	10	6	10	10	7	7	10	8	9	7
261	6	7	9	5	7	6	5	8	4	10	9	7	6	10	8	9	7
262	7	7	10	9	10	10	8	10	8	10	10	9	6	10	8	9	7
263	4	4	7	6	10	10	8	9	6	7	10	9	7	10	8	9	6
264	6	7	8	9	6	9	8	10	10	6	7	8	9	10	6	7	9
265	9	10	6	8	9	6	9	10	9	7	9	9	9	7	7	8	7
266	10	10	6	5	9	7	4	8	7	3	9	7	6	6	10	9	7
267	7	10	10	8	3	5	3	7	8	4	9	7	8	6	7	8	6
268	7	6	8	7	8	9	9	8	9	8	7	8	8	9	10	9	7
269	3	3	8	1	3	7	9	4	5	10	4	10	4	3	5	10	6
270	5	6	6	7	6	7	6	8	9	6	7	6	8	8	8	7	7
271	7	7	8	7	5	7	6	7	8	5	7	6	7	6	5	7	8
272	9	9	7	5	5	10	5	10	10	5	10	10	5	5	10	5	5
273	6	7	8	4	3	6	5	9	10	2	9	9	9	4	10	9	5
274	6	6	6	6	1	7	8	7	10	6	10	9	10	10	10	7	7
275	7	10	5	6	5	10	6	10	9	3	6	7	7	9	6	4	5
276	4	5	8	6	7	5	5	7	4	8	7	6	5	5	7	7	6
277	5	3	6	4	5	5	4	4	4	5	4	7	8	8	6	4	4
278	6	8	8	7	9	10	8	10	7	10	10	8	5	10	8	5	7
279	8	9	7	8	10	8	9	9	9	9	10	8	9	8	9	9	9
280	7	7	5	9	7	10	8	10	10	9	10	10	9	10	8	3	6

Продовження таблиці 33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
281	10	9	8	7	6	8	8	9	10	10	10	10	9	10	9	7	6
282	4	4	4	4	4	10	4	4	10	8	9	4	8	10	9	4	5
283	10	9	6	6	7	9	8	9	10	8	9	9	8	8	10	8	8
284	10	10	10	10	10	10	8	9	10	10	10	9	10	10	10	10	10
285	8	9	8	8	7	7	6	7	7	7	10	7	7	9	10	7	8
286	10	10	8	8	10	10	9	8	10	10	10	8	10	10	10	8	9
287	7	4	6	6	4	5	5	5	7	5	7	10	8	6	5	6	6
288	1	1	2	1	10	4	1	1	1	7	3	1	7	1	1	5	1
289	10	6	7	7	10	10	9	9	9	8	9	10	5	10	8	1	2
290	6	8	8	7	8	9	7	8	8	4	8	9	7	6	7	7	6
291	4	3	3	5	2	9	5	5	8	1	5	5	7	2	2	3	1
292	6	7	6	8	6	6	5	4	6	6	6	7	8	7	6	7	8
293	8	7	8	8	7	9	8	9	10	10	10	8	10	10	9	7	6
294	5	5	7	7	6	9	6	7	10	5	7	7	9	7	7	5	6
295	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
296	10	9	8	5	5	7	5	6	5	5	3	4	7	10	10	3	5
297	10	10	8	7	10	10	9	10	10	10	9	7	8	8	10	6	6
298	4	4	5	5	3	5	6	6	8	4	7	7	9	6	3	4	6
299	6	10	10	10	9	8	6	8	6	10	10	10	10	10	10	10	10
300	7	6	6	6	7	9	9	8	9	7	8	8	8	8	10	9	7
301	8	7	10	10	8	7	7	6	10	9	10	10	6	8	10	8	8
302	7	10	6	7	4	4	7	6	6	6	5	7	6	5	5	4	6
303	9	10	6	7	5	6	7	7	6	9	6	4	7	2	7	9	8
304	8	5	6	7	8	10	7	10	8	7	5	10	5	10	10	5	5
305	10	10	10	5	8	9	5	8	5	10	10	10	7	10	10	10	5
306	7	4	6	5	8	10	8	8	7	10	9	7	6	8	9	7	4
307	7	10	6	9	6	5	5	9	7	6	8	10	7	8	8	9	8
308	5	5	7	7	7	10	6	10	8	10	10	10	7	10	10	10	5
309	3	4	5	6	10	10	6	10	6	10	10	7	7	10	8	9	7

Продовження таблиці 33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
310	6	7	9	5	7	6	5	8	4	10	9	7	6	10	8	9	7
311	7	7	10	9	9	9	8	10	8	10	10	9	6	10	8	9	7
312	4	4	7	6	10	10	8	9	6	7	10	9	7	10	8	9	6
313	6	7	8	9	6	9	8	10	10	6	7	8	9	10	6	7	9
314	9	10	6	8	9	6	9	10	9	7	9	9	9	7	7	8	7
315	10	10	6	5	9	7	4	8	7	3	9	7	6	8	10	9	7
316	7	10	10	8	3	5	3	7	8	4	9	7	8	8	7	8	6
317	8	5	5	7	10	10	6	8	10	7	9	6	10	10	9	8	8
318	9	8	7	7	8	10	9	10	9	7	10	10	9	10	10	7	8
319	9	8	9	10	7	9	7	9	10	7	10	9	10	9	9	9	8
320	8	6	10	7	9	10	8	10	7	10	10	10	8	8	7	10	10
321	6	7	9	8	7	8	7	8	9	8	10	8	8	7	9	4	5
322	9	10	8	8	6	7	7	8	9	7	9	7	9	10	4	5	8
323	9	9	5	4	5	5	4	6	5	3	7	7	8	8	9	2	3
324	8	8	7	8	7	7	6	9	9	7	8	8	7	7	7	8	8
325	10	7	8	8	6	10	8	10	10	5	8	8	10	8	10	6	9
326	10	8	10	7	8	8	8	10	8	8	10	8	7	9	10	8	9
327	8	7	7	6	3	8	9	10	10	9	10	10	10	10	9	1	8
328	8	5	6	10	7	5	8	7	8	10	10	10	10	8	10	5	9
329	2	3	5	7	3	8	4	9	10	4	7	4	10	8	9	1	6
330	7	8	5	6	6	6	7	9	8	5	6	6	9	9	6	4	6
331	10	9	3	6	10	10	3	5	5	10	3	3	1	10	1	1	10
332	8	6	6	7	8	9	8	6	10	8	9	9	7	7	8	10	4
333	2	10	10	6	6	10	8	10	8	7	9	9	7	10	9	4	3
334	10	10	9	10	2	10	4	10	10	3	8	10	10	5	5	7	6
335	5	6	6	5	8	7	10	9	10	7	8	7	3	7	8	4	3
336	6	7	8	7	6	9	7	8	10	9	8	4	6	8	9	5	5
337	10	9	9	5	6	9	8	8	8	7	7	7	5	10	6	6	7
338	10	8	10	7	8	10	6	7	6	8	10	7	3	10	6	4	7

Продовження таблиці 33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
339	8	7	6	5	5	9	8	9	9	9	9	8	8	7	8	6	7
340	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	10	10	7	2
341	5	8	9	7	5	10	8	10	10	5	10	7	8	9	7	5	3
342	10	10	10	8	3	6	5	8	10	8	8	9	10	6	10	9	8
343	7	9	7	9	8	10	8	10	8	10	6	9	5	7	6	5	6
344	9	9	5	5	10	10	7	5	8	10	10	5	10	10	10	5	6
345	7	6	7	5	8	10	7	6	9	5	8	6	10	7	10	5	5
346	8	9	3	5	5	9	3	4	10	1	8	5	10	8	8	3	5
347	8	9	3	5	5	9	3	4	10	1	8	5	10	8	8	3	5
348	7	7	5	6	4	6	4	7	6	5	6	5	7	8	6	3	5
349	8	8	5	6	7	7	6	10	9	5	10	7	6	9	10	9	8
350	8	8	8	8	7	9	8	9	9	6	9	8	8	9	10	8	7
351	8	8	7	6	3	9	7	9	9	4	10	3	9	6	6	8	8
352	7	6	8	9	8	8	7	9	10	8	8	9	7	9	10	7	6
353	8	9	9	8	10	8	8	9	9	10	9	8	8	7	7	8	6
354	7	7	2	6	6	5	5	1	4	10	9	3	3	3	3	8	8
355	9	7	7	6	7	10	8	9	10	6	10	7	10	8	9	6	7
356	6	10	6	9	8	6	8	9	10	10	6	5	6	8	10	5	6
357	5	6	8	7	6	5	7	10	9	8	10	6	3	3	7	10	8
358	10	10	9	5	3	8	10	10	7	3	9	10	8	7	10	9	8
359	9	6	7	7	9	9	8	8	9	9	9	8	8	7	7	7	7
360	6	7	5	4	5	8	8	8	8	8	5	6	7	9	4	5	5
361	5	8	8	9	7	10	8	10	10	5	10	7	10	7	10	7	6
362	10	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5
363	10	9	9	8	8	8	8	7	7	8	8	8	9	10	10	9	9
364	7	7	8	6	8	8	8	7	7	6	8	7	6	8	8	6	5
365	4	7	5	2	3	9	7	8	8	3	10	9	2	10	7	1	3
366	10	10	6	6	6	8	8	7	7	6	10	6	8	9	9	6	6
367	5	4	5	6	5	7	8	5	5	5	6	5	4	8	7	5	5

Кінець таблиці 33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
368	3	3	3	8	9	10	4	10	10	9	10	3	1	3	2	4	4
369	6	10	6	5	7	8	7	10	10	7	10	9	7	9	6	6	8
370	7	6	8	7	8	9	9	8	9	8	7	8	8	9	10	9	7
371	3	3	8	1	3	7	9	4	5	10	4	10	4	3	5	10	6
372	5	6	6	7	6	7	6	8	9	6	7	6	8	8	8	7	7
373	7	7	8	7	5	7	6	7	8	5	7	6	7	6	5	7	8
374	9	9	7	5	5	10	5	10	10	5	10	10	5	5	10	5	5
375	6	7	8	4	3	6	5	9	10	2	9	9	9	4	10	9	5
376	6	6	6	6	1	7	8	7	10	6	10	9	10	10	10	7	7
377	7	9	5	6	5	10	6	10	9	3	6	7	7	9	6	4	5
378	4	5	8	6	7	5	5	7	4	8	7	6	5	5	7	7	6
379	5	3	6	4	5	5	4	4	4	5	4	7	8	8	6	4	4
380	6	8	8	7	9	10	8	10	7	10	10	8	5	10	8	5	7
381	8	9	7	8	10	8	9	9	9	9	10	8	9	8	9	9	9
382	7	7	5	9	7	10	8	10	10	9	10	10	9	10	8	3	6
383	10	9	8	7	6	8	8	9	10	10	10	10	9	10	9	7	6
384	4	4	4	4	4	10	4	4	8	8	9	4	8	10	9	4	5
385	10	9	6	6	7	9	8	9	10	8	9	9	8	8	10	8	8
386	10	10	10	10	10	10	8	9	10	10	10	9	10	10	10	10	10
387	8	9	8	8	7	7	6	7	7	7	10	7	7	9	10	7	8
388	10	10	8	8	10	10	9	8	10	10	10	8	10	10	10	8	9

Таблиця 34

Дані щодо самооцінки реалізації особистісних якостей і здібностей студентами під час навчання у ВЗТО

Номер респондента	Стать	Вік	Визначення лідерства	Інтерес до нової дисципліни з лідерства	Три якості випускника
1	2	3	4	5	6
1	ж	22	4	7	цілеспрямованість, наполегливість, бажання розвитку
2	ж	22	7	10	професійна компетентність, всебічна розвиненість, комунікативність
3	ж	22	5	7	професійна компетентність, цілеспрямованість, працелюбність
4	м	24	1,2,4	8	моральні якості, знання етики, екологічне виховання
5	ж	23	1	8	мобільність, цілеспрямованість, творчі риси особистості
6	ж	24	1	5	професійна компетентність, комунікативність, цілеспрямованість,
7	м	23	6	8	професійна компетентність, комунікативні здібності, бажання самовдосконалення
8	м	22	4	8	наполегливість, працелюбність, відповідальність
9	ж	21	4	8	цілеспрямованість, професійна компетентність, відповідальність
10	ж	22	1	8	професійна компетентність, цілеспрямованість, ініціативність
11	м	22	1	8	Цілеспрямованість, організаційні здібності, працелюбність
12	м	21	1	5	мотивація до успіху, амбіціозність, нестандартне мислення
13	м	23	4	8	працелюбність, відповідальність, рішучість
14	м	22	1	7	професійна компетентність, відповідальність, наполегливість
15	м	23	4	7	креативність, організаційні здібності, технічна компетентність
16	ж	23	2, 7	8	вміння аналітично мислити, професійна компетентність, вміння правильно застосовувати знання та навички
17	ж	23	2, 7	6	професійна компетентність, цілеспрямованість, ініціативність
18	м	21	4	7	вміння вести переговори, схильність до розвитку, вміння швидко пристосовуватися

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
19	м	22	1	7	відповідальність, працьовитість, здатність до навчання
20	м	22	4	8	мотивація до успіху, професійна компетентність, наполегливість
21	м	22	5	5	нестандартне мислення, наполегливість, амбіційність
22	м	23	1	9	організаційні здібності, технічна компетентність, цілеспрямованість
23	м	22	4	9	організаційні здібності, нестандартне мислення, рішучість
24	м	22	7	3	працелюбність, наполегливість, цілеспрямованість
25	ж	22	7	9	професійна компетентність, працелюбність, впевненість у своїх силах
26	м	21	1,2,3	10	амбіційність, креативність, мотивація до успіху
27	ж	22	4	6	працелюбність, наполегливість, відповідальність
28	ж	22	4	5	професійна компетентність, дружелюбність, організаційні здібності
29	ж	22	4	10	рішучість, терплячість, цілеспрямованість
30	ж	37	1	10	технічна компетентність, мотивація до успіху, вміння вести переговори
31	ж	23	1	10	технічна компетентність, мотивація до успіху, вміння вести переговори
32	м	21	4	4	комунікативні здібності, рівень технічних знань, працелюбність
33	м	22	7	1	професійна підготовка, креативність мислення, наполегливість
34	м	22	2	3	професійна компетентність, працелюбність, відповідальність
35	ж	22	1, 7	10	професійність, цілеспрямованість, вміння вести переговори
36	м	23	2	6	висока мотивація, здібність впливати на підлеглих, діловитість
37	ж	22	6	7	цілеспрямованість, професійна компетентність, комунікабельність
38	м	22	4	8	вміння бути на крок попереду, стратегічне мислення, розвинута інтуїція
39	ж	23	7	10	професійна компетентність, цілеспрямованість, організаційні здібності
40	м	22	4	10	технічна компетентність, цілеспрямованість, працелюбність
41	м	24	4	1	технічна компетентність, цілеспрямованість, мотивація до успіху
42	ж	22	4	7	технічна компетентність, комунікативність, наполегливість

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
43	ж	22	1	9	нестандартне мислення, наполегливість, організаційні здібності
44	ж	21	7	10	технічна компетентність, організаційні здібності, наполегливість
45	ж	22	4, 3, 5	8	освіченість, вихованість, цілеспрямованість
46	ж	22	5	10	цілеспрямованість, організаційні здібності, нестандартне мислення
47	м	25	1, 4	9	безперервна освіта, швидке опанування та реалізація знань і умінь, етичність поведінки
48	м	22	2	7	відповідальність, організаційні здібності, вміння спілкуватись з підлеглими та з вищими керівниками
49	м	24	2	9	цілеспрямованість, мотивація до успіху, рішучість
50	ж	22	1	10	цілеспрямованість, професійна компетентність, відповідальність
51	м	20	2	7	технічна компетентність, цілеспрямованість, працелюбність
52	м	19	7	5	нестандартне мислення, абстрактне мислення, відповідальність
53	м	22	2	8	комунікативні здібності, вмотивованість, професійна компетентність
54	м	20	1	5	вміння працювати руками, практичне знання, відповідальність
55	м	19	1	1	амбіційність, наполегливість, цілеспрямованість
56	м	18	1	5	технічна компетентність, відповідальність, вміння вести переговори
57	м	18	2	7	технічна компетентність, працелюбність, наполегливість
58	м	19	1	8	працелюбність, цілеспрямованість, наполегливість
59	м	19	4	5	працелюбність, цілеспрямованість, відповідальність
60	ж	19	1	8	цілеспрямованість, мотивація до успіху, відповідальність
61	м	19	7	4	технічна компетентність, цілеспрямованість, комунікативні здібності
62	м	19	7	2	рішучість, наполегливість, амбіційність
63	ж	19	1	7	цілеспрямованість, рішучість, наполегливість
64	м	19	2	8	технічна компетентність, вміння придумати нове, придумане повинно бути корисним для людей
65	ж	19	1,2,3	9	цілеспрямованість, комунікативність, здібність впливати на підлеглих

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
66	ж	19	1	1	технічна компетентність, цілеспрямованість, організаційні здібності
67	ж	19	5	10	відповідальність, рішучість, прагнення до нового (в тому числі до знань)
68	ж	22	7	8	швидке оволодіння знаннями, неперервна освіта, комунікативність
69	ж	19	7	10	цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість
70	м	20	4	10	працелюбність, нестандартне мислення, рішучість
71	м	20	4	10	працелюбність, наполегливість, рішучість
72	ж	20	5	10	професійна компетентність, вміння брати відповідальність на себе і за своїх підлеглих, мотивація на досягнення успіху
73	ж	20	5	5	рішучість, організаційні здібності, наполегливість
74	ж	18	4, 5	5	технічна компетентність, цілеспрямованість, наполегливість
75	ж	19	2	6	відповідальність, рішучість, організаційні здібності
76	ж	19	2, 5	8	нестандартне мислення, рішучість, наполегливість
77	ж	19	2	10	цілеспрямованість, працелюбність, неперервна освіта
78	ж	19	3	10	лідерство, вміння, розум
79	м	19	7	8	нестандартне мислення, відповідальність, цілеспрямованість
80	ж	19	1, 2	7	амбіційність, організаційні здібності, ініціативність
81	ж	19	5	6	комунікабельність, цілеспрямованість, наполегливість
82	м	19	4	1	цілеспрямованість, амбіційність, компетентність
83	м	19	2	10	амбіційність, рішучість, нестандартне мислення
84	ж	19	7	5	відповідальність, рішучість, проф. компетентність
85	ж	22	1	9	амбіційність, цілеспрямованість, мотивація
86	ж	19	1, 7	10	організаційні здібності, цілеспрямованість, відповідальність
87	ж	20	7	10	неперервна освіта, швидке опанування знаннями, етичність поведінки
88	ж	20	2, 5	9	компетентність, цілеспрямованість та наявність лідерських замашок.
89	м	20	1	6	працелюбність, професійна компетентність, цілеспрямованість
90	м	20	7	8	професійна компетентність, амбіційність, організаційні здібності

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
92	м	19	3	9	вміння вести діла, професійна компетентність, комунікативність
93	м	19	4	8	професійність, бажання працювати, амбіціозність
94	м	19	2	1	працелюбність, амбіційність, професійна компетентність
95	м	19	1	6	професійна компетентність, цілеспрямованість, нестандартне мислення
96	м	19	2	6	наполегливість, працелюбність, відповідальність
97	м	19	2	8	рішучість, компетентність, комунікативність
98	м	19	7	7	компетентність, працьовитість, вміння вести переговори
99	м	19	4	3	цілеспрямованість, креативність, професійна компетентність
100	ж	19	2	1	працездатність, відповідальність, вміння вести переговори
101	ж	19	1	8	технічна компетентність, наполегливість, нестандартне мислення
102	ж	22	4	5	вміння вести переговори, наполегливість, здатність швидко освоювати нові знання та навички
103	ж	19	2	1	технічна компетентність, креативність, рішучість
104	м	20	7	5	технічна компетентність, організаційні здібності, рішучість
105	ж	20	7	8	організаційні здібності, комунікативні здібності, авантюризм
106	м	20	1	8	професійна компетентність, нестандартне мислення, цілеспрямованість
107	ж	20	1	6	наполегливість, технічна компетентність, нестандартне мислення
108	м	20	5	7	амбіціозність, технічна компетентність, схильність до ризику
109	ж	19	7	9	організаційні здібності, комунікативні здібності, професійна компетентність
110	ж	25	5	9	професійна компетентність, працелюбність, наполегливість
111	ж	19	2	10	амбіційність, наполегливість, професійна компетентність
112	ж	23	1	10	технічна компетентність, нестандартне мислення, працелюбність
113	ж	24	7	8	наполегливість, працелюбність. нестандартне мислення
114	м	20	1	9	нестандартне мислення, технічна компетентність, цілеспрямованість

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
116	м	21	1	10	комунікативність, мотивація до успіху, авантюризм
117	м	21	7	8	організаційні здібності, комунікативні здібності, мотивація до успіху
118	ж	20	4	7	комунікативність цілеспрямованість мотивація до досягнення успіху
119	м	22	1	5	вміння працювати, практичні знання, відповідальність
120	м	19	1	1	амбіціозність, наполегливість, цілеспрямованість
121	м	23	1	5	технічна компетентність, відповідальність, вміння вести переговори
122	ж	22	2	7	технічна компетентність, працелюбність, наполегливість
123	м	22	1	8	працелюбність, цілеспрямованість, наполегливість
124	ж	23	4	5	працьовитість цілеспрямованість, відповідальність
125	м	22	1	8	цілеспрямованість, мотивація до успіху, відповідальність
126	ж	24	7	4	технічна компетентність,, цілеспрямованість, комунікативність
127	м	22	7	2	рішучість, наполегливість, амбіційність
128	м	22	1	7	цілеспрямованість, рішучість, наполегливість
129	ж	21	2	8	технічна компетентність, вміння придумати нове, наполегливість
130	м	22	1,2,3	9	цілеспрямованість. комунікативність, здібність впливати на підлеглих
131	м	22	1	1	технічна компетентність, цілеспрямованість, організаційні здібності
132	ж	25	5	10	відповідальність, рішучість, прагнення до нових знань
133	ж	22	7	8	швидке оволодіння знаними, неперервна освіта, комунікативність
134	м	24	7	10	цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість
135	ж	22	4	10	працелюбність, нестандартне мислення, рішучість
136	м	20	4	10	працелюбність, наполегливість, рішучість
137	ж	19	5	10	професійна компетентність, вміння брати відповідальність на себе, план та мотивація на досягнення успіху
138	ж	22	5	5	рішучість, організаційні здібності, наполегливість
139	м	20	4, 5	5	технічна компетентність, цілеспрямованість, наполегливість

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
141	м	18	2, 5	8	нестандартне мислення, рішучість, наполегливість
142	м	18	2	10	цілеспрямованість, працелюбність, неперервна освіта
143	м	19	3	10	відповідальність, вміння, розум
144	м	19	7	8	нестандартне мислення, відповідальність, цілеспрямованість
145	м	19	1, 2	7	амбіційність, організаційні здібності, ініціативність
146	м	19	5	6	комунікабельність, цілеспрямованість, наполегливість
147	м	19	4	1	цілеспрямованість, амбітність, компетентність
148	м	19	2	10	амбіційність, рішучість, нестандартне мислення
149	м	19	7	5	відповідальність, рішучість, професійна компетентність
150	м	19	1	9	амбіційність, цілеспрямованість, мотивація
151	м	19	1, 7	10	організаторські здібності, цілеспрямованість, відповідальність
152	ж	19	7	10	безперервна освіта, швидке оволодіння знаннями, етичність поведінки
153	ж	22	7	5	технічна компетентність, організаційні здібності, рішучість
154	ж	19	7	8	організаторські здібності, комунікативні здібності, авантюризм
155	м	20	1	8	професійна компетентність, нестандартне мислення, цілеспрямованість
156	м	20	1	6	наполегливість, технічна компетентність, нестандартне мислення
157	м	20	5	7	амбіціозність, технічна компетентність, схильність до ризику
158	м	20	7	9	комунікативність, рішучість, авантюризм
159	м	18	5	9	професійна компетентність, працелюбність, наполегливість
160	м	19	2	10	амбіційність, наполегливість, професійна компетентність
161	м	19	1	10	технічна компетентність, нестандартне мислення, працелюбність
162	ж	19	7	8	наполегливість, працелюбність, нестандартне мислення
163	м	19	1	9	нестандартне мислення, технічна компетентність, цілеспрямованість
164	м	19	1	6	технічна компетентність, працелюбність, етичність поведінки
165	ж	19	1	10	комунікативні здібності, мотивація до успіху, авантюризм

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
167	м	19	4	7	комунікативні цілеспрямованість мотивація до досягнення успіху
168	м	19	4	7	цілеспрямованість, наполегливість, бажання розвитку
169	ж	19	7	10	професійна компетентність, всебічна розвиненість, комунікативність
170	ж	22	5	7	професійна компетентність, цілеспрямованість, працелюбність
171	м	19	1,2,4	8	моральні якості, знання етики, екологічне виховання
172	ж	20	1	8	мобільність, цілеспрямованість, творчі риси особистості
173	ж	20	1	5	професійна компетентність, комунікативність, цілеспрямованість
174	м	20	6	8	професійна компетентність, комунікативні здібності, бажання самовдосконалення
175	ж	20	4	8	наполегливість, працелюбність, відповідальність
176	м	18	4	8	цілеспрямованість, професійна компетентність, відповідальність
177	ж	19	1	8	професійна компетентність, цілеспрямованість, ініціативність
178	м	19	1	8	цілеспрямованість, організаційні здібності, працьовитість
179	ж	19	1	5	мотивація до успіху, амбіційність, нестандартне мислення
180	ж	19	4	8	працелюбність, відповідальність, рішучість
181	ж	19	1	7	професійна компетентність, відповідальність, наполегливість
182	ж	19	4	7	креативність, організаційні здібності, технічна компетентність
183	ж	19	2, 7	8	вміння аналітично мислити, професійна компетентність, вміння правильно застосовувати в житті отримані знання і навички
184	м	19	2, 7	6	професійна компетентність, цілеспрямованість, ініціативність
185	м	19	4	7	вміння вести переговори, схильність до розвитку, вміння швидко пристосовуватися
186	ж	19	1	7	відповідальність, працьовитість, здатність до навчання
187	м	22	4	8	мотивація до успіху, професійна компетентність, наполегливість
188	м	19	5	5	нестандартне мислення, наполегливість, амбіційність
189	м	20	1	9	організаційні здібності, технічна компетентність, цілеспрямованість

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
191	м	20	7	3	працелюбність, наполегливість, цілеспрямованість
192	м	20	7	9	професійна компетентність, працьовитість, впевненість у своїх силах
193	м	20	1,2,3	10	амбіційність, креативність, мотивація до успіху
194	ж	19	4	6	працелюбність, наполегливість, відповідальність
195	ж	25	4	5	проф. компетентність, доброзичливість, організаційні здібності
196	м	19	4	10	рішучість, терпеливість, цілеспрямованість
197	м	23	1	10	технічна компетентність, мотивація до успіху, вміння вести переговори
198	м	24	1	10	технічна компетентність, мотивація до успіху, вміння вести переговори
199	м	20	4	4	комунікативні здібності, рівень технічних знань, працелюбність
200	ж	21	7	1	професійна підготовка, креативність мислення, наполегливість
201	ж	21	2	3	професійна компетентність, працьовитість, відповідальність
202	ж	21	1, 7	10	професіоналізм, цілеспрямованість, уміння вести переговори
203	ж	20	2	6	висока мотивація, здатність впливати на підлеглих, діловитість.
204	м	22	6	7	цілеспрямованість, професійна компетентність, комунікабельність
205	м	19	4	8	вміння бути на крок попереду, стратегічне мислення, розвинута інтуїція
206	ж	21	7	10	проф. компетентність, цілеспрямованість, організаційні здібності
207	м	21	4	10	технічна компетентність, цілеспрямованість, працелюбність
208	м	21	4	1	техн. компетентність, цілеспрямованість, мотивація до успіху
209	ж	20	4	7	техн. компетентність, комунікативність, наполегливість
210	м	22	1	9	нестандартне мислення, наполегливість, організаційні здібності
211	м	19	7	10	технічна компетентність, організаційні здібності, наполегливість
212	м	23	4, 3, 5	8	освіченість, вихованість, цілеспрямованість
213	м	22	5	10	цілеспрямованість, організаційні здібності, нестандартне мислення
214	ж	22	1, 4	9	безперервна освіта, швидке оволодіння і реалізація знань і умінь, етичність поведінки

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
216	м	22	2	9	цілеспрямованість, мотивація до успіху, рішучість
217	м	24	1	10	цілеспрямованість, професійна компетентність, відповідальність
218	м	22	2	7	технічна компетентність, цілеспрямованість, працелюбність
219	м	22	7	5	нестандартне мислення, абстрактне мислення, відповідальність
220	м	21	2	8	комунікативні здібності, мотивація, проф. компетентність
221	м	22	1	5	працелюбність, практичне знання, відповідальність
222	м	22	1	1	амбіціозність, наполегливість, цілеспрямованість
223	м	25	1	5	технічна компетентність, відповідальність, вміння вести переговори
224	м	22	2	7	технічна компетентність, працелюбність, наполегливість
225	м	24	1	8	працелюбність, цілеспрямованість, наполегливість
226	м	22	4	5	працьовитість, цілеспрямованість, відповідальність
227	ж	20	1	8	цілеспрямованість, мотивація до успіху, відповідальність
228	м	19	7	4	тех. компетентність, цілеспрямованість, комунікативні здібності
229	ж	22	7	2	рішучість, наполегливість, амбіційність
230	м	20	1	7	цілеспрямованість, рішучість, наполегливість
231	м	19	2	8	тех. компетентність, вміння придумати нове, комунікативні здібності
232	м	18	1,2,3	9	цілеспрямованість, комунікативність, здібність впливати на підлеглих
233	ж	18	1	1	тех. компетентність, цілеспрямованість, організаційні здібності
234	м	19	5	10	відповідальність, рішучість, прагнення до нового
235	ж	19	7	8	швидке оволодіння знаннями, безперервна освіта, комунікативність
236	ж	19	7	10	цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість
237	м	19	4	10	працелюбність, нестандартне мислення, рішучість
238	м	19	4	10	працелюбність, наполегливість, рішучість
239	м	19	5	10	професійна компетентність, вміння брати відповідальність на себе за своїх підлеглих, мотивація на досягнення успіху

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
241	ж	19	4, 5	5	тех. компетентність, цілеспрямованість, наполегливість
242	м	19	2	6	відповідальність, рішучість, організаційні здібності
243	м	19	2, 5	8	нестандартне мислення, рішучість, наполегливість
244	м	22	2	10	цілеспрямованість, працелюбність, неперервна освіта
245	м	19	3	10	відповідальність, вміння, розум
246	м	20	7	8	нестандартне мислення, відповідальність, цілеспрямованість
247	м	20	1, 2	7	амбіційність, організаційні здібності, ініціативність
248	м	20	5	6	комунікабельність, цілеспрямованість, наполегливість
249	ж	20	2	1	працездатність, відповідальність, вміння вести переговори
250	ж	18	1	8	технічна компетентність, наполегливість, нестандартне мислення
251	ж	19	4	5	мобільність, цілеспрямованість, творчі риси особистості
252	ж	19	2	1	професійна компетентність, комунікативність, цілеспрямованість,
253	м	19	7	5	професійна компетентність, комунікативні здібності, бажання самовдосконалення
254	ж	19	7	8	наполегливість, працелюбність, відповідальність
255	м	19	1	8	цілеспрямованість, професійна компетентність, відповідальність
256	ж	19	1	6	професійна компетентність, цілеспрямованість, ініціативність
257	м	19	5	7	Цілеспрямованість, організаційні здібності, працелюбність
258	ж	19	7	9	мотивація до успіху, амбіційність, нестандартне мислення
259	ж	19	5	9	працелюбність, відповідальність, рішучість
260	ж	19	2	10	професійна компетентність, відповідальність, наполегливість
261	ж	22	1	10	креативність, організаційні здібності, технічна компетентність
262	ж	19	7	8	вміння аналітично мислити, професійна компетентність, вміння правильно застосовувати знання та навички
263	м	20	1	9	професійна компетентність, цілеспрямованість, ініціативність
264	м	20	1	6	вміння вести переговори, схильність до розвитку, вміння швидко пристосовуватися

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
265	м	20	1	10	відповідальність, працьовитість, здатність до навчання
266	м	20	7	8	мотивація до успіху, професійна компетентність, наполегливість
267	ж	18	4	7	нестандартне мислення, наполегливість, амбіційність
268	м	19	1	5	організаційні здібності, технічна компетентність, цілеспрямованість
269	м	19	1	1	організаційні здібності, нестандартне мислення, рішучість
270	м	19	1	5	працелюбність, наполегливість, цілеспрямованість
271	ж	19	2	7	професійна компетентність, працелюбність, впевненість у своїх силах
272	м	19	1	8	амбіційність, креативність, мотивація до успіху
273	ж	19	4	5	працелюбність, наполегливість, відповідальність
274	м	19	1	8	професійна компетентність, дружелюбність, організаційні здібності
275	ж	19	7	4	рішучість, терплячість, цілеспрямованість
276	м	19	7	2	технічна компетентність, мотивація до успіху, вміння вести переговори
277	м	19	1	7	технічна компетентність, мотивація до успіху, вміння вести переговори
278	ж	22	2	8	комунікативні здібності, рівень технічних знань, працелюбність
279	м	19	1,2,3	9	професійна підготовка, креативність мислення, наполегливість
280	м	20	1	1	професійна компетентність, працелюбність, відповідальність
281	ж	20	5	10	професійність, цілеспрямованість, вміння вести переговори
282	ж	20	7	8	висока мотивація, здібність впливати на підлеглих, діловитість
283	м	20	7	10	цілеспрямованість, професійна компетентність, комунікабельність
284	ж	20	4	10	вміння бути на крок попереду, стратегічне мислення, розвинута інтуїція
285	м	19	4	10	професійна компетентність, цілеспрямованість, організаційні здібності
286	ж	25	5	10	технічна компетентність, цілеспрямованість, працелюбність
287	ж	19	5	5	технічна компетентність, цілеспрямованість, мотивація до успіху
288	м	23	4, 5	5	технічна компетентність комунікативність, наполегливість

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
289	м	24	2	6	нестандартне мислення, наполегливість, організаційні здібності
290	м	20	2, 5	8	технічна компетентність, організаційні здібності, наполегливість
291	м	21	2	10	освіченість, вихованість, цілеспрямованість
292	м	21	3	10	цілеспрямованість, організаційні здібності, нестандартне мислення
293	м	21	7	8	безперервна освіта, швидке опанування та реалізація знань і умінь, етичність поведінки
294	м	20	1, 2	7	відповідальність, організаційні здібності, вміння спілкуватись з підлеглими та з вищими керівниками
295	м	22	5	6	цілеспрямованість, мотивація до успіху, рішучість
296	м	19	4	1	цілеспрямованість, професійна компетентність, відповідальність
297	м	23	2	10	технічна компетентність, цілеспрямованість, працелюбність
298	м	22	7	5	нестандартне мислення, абстрактне мислення, відповідальність
299	м	22	1	9	комунікативні здібності, вмотивованість, професійна компетентність
300	м	23	1, 7	10	вміння працювати руками, практичне знання, відповідальність
301	ж	22	7	10	амбіційність, наполегливість, цілеспрямованість
302	ж	24	7	5	технічна компетентність, відповідальність, вміння вести переговори
303	ж	22	7	8	технічна компетентність, працелюбність, наполегливість
304	м	22	1	8	працелюбність, цілеспрямованість, наполегливість
305	м	21	1	6	працелюбність, цілеспрямованість, відповідальність
306	м	22	5	7	цілеспрямованість, мотивація до успіху, відповідальність
307	м	22	7	9	технічна компетентність, цілеспрямованість, комунікативні здібності
308	м	25	5	9	рішучість, наполегливість, амбіційність
309	м	22	2	10	цілеспрямованість, рішучість, наполегливість
310	м	24	1	10	технічна компетентність, вміння придумати щось нове, придумане повинно бути корисним для людей
311	ж	22	7	8	цілеспрямованість, комунікативність, здібність впливати на підлеглих

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
312	м	20	1	9	технічна компетентність, цілеспрямованість, організаційні здібності
313	м	19	1	6	відповідальність, рішучість, прагнення до нового
314	ж	22	1	10	швидке оволодіння знаннями, неперервна освіта, комунікативність
315	м	20	7	8	цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість
316	м	19	4	7	працелюбність, нестандартне мислення, рішучість
317	м	18	4	7	працелюбність, наполегливість, рішучість
318	ж	18	7	10	професійна компетентність, вміння брати відповідальність на себе і за своїх підлеглих, мотивація на досягнення успіху
319	ж	19	5	7	рішучість, організаційні здібності, наполегливість
320	м	19	1,2,4	8	технічна компетентність, цілеспрямованість, наполегливість
321	ж	19	1	8	відповідальність, рішучість, організаційні здібності
322	ж	19	1	5	нестандартне мислення, рішучість, наполегливість
323	м	19	6	8	цілеспрямованість, працелюбність, неперервна освіта
324	ж	19	4	8	лідерство, вміння, розум
325	м	19	4	8	нестандартне мислення, відповідальність, цілеспрямованість
326	ж	19	1	8	амбіційність, організаційні здібності, ініціативність
327	м	19	1	8	комунікабельність, цілеспрямованість, наполегливість
328	ж	19	1	5	цілеспрямованість, амбіційність, компетентність
329	ж	22	4	8	амбіційність, рішучість, нестандартне мислення
330	ж	19	1	7	відповідальність, рішучість, проф. компетентність
331	ж	20	4	7	амбіційність, цілеспрямованість, мотивація
332	ж	20	2, 7	8	організаційні здібності, цілеспрямованість, відповідальність
333	м	20	2, 7	6	неперервна освіта, швидке опанування знаннями, етичність поведінки
334	м	20	4	7	компетентність, цілеспрямованість та наявність лідерських замашок.
335	ж	18	1	7	працелюбність, професійна компетентність, цілеспрямованість
336	м	19	4	8	професійна компетентність, амбіційність, організаційні здібності

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
337	м	19	5	5	високий рівень етикету, працьовитість, підвищення технічного і культурного рівня
338	м	19	1	9	вміння вести діла, професійна компетентність, комунікативність
339	м	19	4	9	професійність, бажання працювати, амбіційність
340	м	19	7	3	працелюбність, амбіційність, професійна компетентність
341	м	19	7	9	професійна компетентність, цілеспрямованість, нестандартне мислення
342	м	19	1,2,3	10	наполегливість, працелюбність, відповідальність
343	ж	19	4	6	рішучість, компетентність, комунікативність
344	ж	19	4	5	компетентність, працьовитість, вміння вести переговори
345	м	19	4	10	цілеспрямованість, креативність, професійна компетентність
346	м	22	1	10	працездатність, відповідальність, вміння вести переговори
347	м	19	1	10	технічна компетентність, наполегливість, нестандартне мислення
348	м	20	4	4	вміння вести переговори, наполегливість, здатність швидко освоювати нові знання та навички
349	ж	20	7	1	технічна компетентність, креативність, рішучість
350	ж	20	2	3	технічна компетентність, організаційні здібності, рішучість
351	ж	20	1, 7	10	організаційні здібності, комунікативні здібності, авантюризм
352	ж	18	2	6	професійна компетентність, нестандартне мислення, цілеспрямованість
353	м	19	6	7	наполегливість, технічна компетентність, нестандартне мислення
354	м	19	4	8	амбіційність, технічна компетентність, схильність до ризику
355	ж	19	7	10	організаційні здібності, комунікативні здібності, професійна компетентність
356	м	19	4	10	професійна компетентність, працелюбність, наполегливість
357	м	19	4	1	амбіційність, наполегливість, професійна компетентність
358	ж	19	4	7	технічна компетентність, нестандартне мислення, працелюбність
359	м	19	1	9	наполегливість, працелюбність, нестандартне мислення

Продовження таблиці 34

1	2	3	4	5	6
360	м	19	7	10	нестандартне мислення, технічна компетентність, цілеспрямованість
361	м	19	4, 3, 5	8	технічна компетентність, працелюбність, етичність поведінки
362	м	19	5	10	комунікативність, мотивація до успіху, авантюризм
363	ж	22	1, 4	9	організаційні здібності, комунікативні здібності, мотивація до успіху
364	м	19	2	7	комунікативність цілеспрямованість мотивація до досягнення успіху
365	м	20	2	9	вміння працювати, практичні знання, відповідальність
366	м	20	1	10	амбіціозність, наполегливість, цілеспрямованість
367	м	20	2	7	технічна компетентність, відповідальність, вміння вести переговори
368	м	20	7	5	технічна компетентність, працелюбність, наполегливість
369	м	20	2	8	працелюбність, цілеспрямованість, наполегливість
370	м	19	1	5	працьовитість цілеспрямованість, відповідальність
371	м	25	1	1	цілеспрямованість, мотивація до успіху, відповідальність
372	м	19	1	5	технічна компетентність, цілеспрямованість, комунікативність
373	м	23	2	7	рішучість, наполегливість, амбіційність
374	м	24	1	8	цілеспрямованість, рішучість, наполегливість
375	м	20	4	5	технічна компетентність, вміння придумати нове, наполегливість
376	ж	21	1	8	цілеспрямованість, комунікативність, здібність впливати на підлеглих
377	м	21	7	4	технічна компетентність, цілеспрямованість, організаційні здібності
378	ж	21	7	2	відповідальність, рішучість, прагнення до нових знань
379	м	20	1	7	швидке оволодіння знаннями, неперервна освіта, комунікативність
380	м	22	2	8	цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість
381	м	19	1,2,3	9	працелюбність, нестандартне мислення, рішучість
382	ж	21	1	1	працелюбність, наполегливість, рішучість
383	м	20	5	10	професійна компетентність, вміння брати відповідальність на себе, план та мотивація на досягнення успіху

Кінець таблиці 34

1	2	3	4	5	6
384	ж	22	7	8	рішучість, організаційні здібності, наполегливість
385	ж	19	7	8	технічна компетентність, цілеспрямованість, наполегливість
386	м	19	4	10	відповідальність, рішучість, організаційні здібності
387	м	21	4	6	нестандартне мислення, рішучість, наполегливість
388	м	20	5	10	цілеспрямованість, працелюбність, неперервна освіта

Додаток И

Дані обробки тестів із вивчення та аналізу сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів

Таблиця И1

Результати обробки тестування за методиками виміру рівня макіавеллізму особистості, оцінки комунікативних й організаторських здібностей особистості КОЗ-2, діагностики лідерських здібностей, самооцінки ефективності керівництва

Номер респондента	Макіавеллізм	Шкальна оцінка комунікативних здібностей	Шкальна оцінка організаційних здібностей	Діагностика лідерських здібностей	Ефективність керівництва
1	2	3	4	5	6
1	173	2	1	26	33
2	163	5	4	22	36
3	162	2	1	34	33
4	133	2	4	31	34
5	141	5	3	33	36
6	139	1	2	35	27
7	149	3	4	25	22
8	166	2	2	27	30
9	142	3	5	30	34
10	166	4	4	31	33
11	181	4	4	32	35
12	174	4	2	24	30
13	144	1	2	23	31
14	155	3	1	31	29
15	178	2	2	31	33
16	158	3	3	24	38
17	123	2	3	29	34
18	181	5	1	28	35
19	148	2	1	23	31
20	177	1	1	23	28
21	179	1	1	20	33
22	180	1	1	27	27
23	207	1	1	30	25
24	163	2	4	31	36
25	165	1	3	29	34
26	178	4	5	34	20
27	158	3	4	26	22
28	166	2	2	23	28

Продовження таблиці И1

1	2	3	4	5	6
29	136	4	3	25	36
30	144	5	3	23	32
31	138	5	3	23	32
32	164	1	1	22	22
33	164	2	2	22	37
34	168	2	4	33	25
35	160	5	5	35	25
36	171	1	2	30	28
37	161	1	2	27	29
38	188	5	1	30	36
39	184	1	4	32	33
40	136	5	1	28	29
41	180	1	2	23	24
42	182	5	5	39	30
43	201	3	2	30	36
44	106	3	3	27	33
45	168	3	1	25	39
46	163	4	4	33	33
47	160	4	4	30	33
48	161	5	5	35	33
49	162	2	2	35	32
50	154	5	4	32	39
51	149	2	1	26	32
52	167	5	3	30	31
53	156	3	1	29	35
54	142	1	1	24	30
55	141	1	2	15	23
56	174	2	4	23	24
57	176	5	4	34	26
58	160	4	4	25	27
59	160	1	2	26	30
60	171	3	1	20	27
61	151	1	1	24	21
62	198	1	2	20	33
63	152	1	1	22	29
64	171	5	4	31	31
65	153	5	5	38	36
66	160	3	5	30	37
67	191	5	5	31	31
68	176	1	3	32	27
69	146	5	5	40	39
70	132	2	3	38	38
71	184	4	4	34	36
72	121	5	5	25	39
73	127	1	1	17	33
74	150	1	1	18	29
75	144	2	2	34	37
76	129	3	1	25	20

Продовження таблиці И1

1	2	3	4	5	6
77	150	1	1	20	20
78	168	1	2	26	34
79	157	3	3	28	38
80	145	3	2	26	28
81	142	5	1	33	35
82	150	1	1	30	36
83	144	3	1	30	37
84	178	2	1	31	31
85	147	3	1	27	37
86	136	1	1	26	36
87	149	5	5	34	32
88	159	5	5	33	36
89	128	4	2	29	32
90	168	4	1	32	37
91	133	1	1	20	17
92	173	5	2	41	29
93	146	4	1	25	36
94	171	1	1	24	38
95	162	4	1	28	30
96	147	4	3	25	32
97	132	5	4	32	34
98	174	5	5	35	34
99	182	5	5	37	35
100	131	2	2	25	38
101	156	1	2	28	32
102	156	1	1	23	35
103	171	2	2	28	31
104	161	5	4	21	27
105	166	5	1	29	28
106	179	4	1	22	28
107	166	4	1	26	30
108	150	5	1	27	25
109	184	4	1	23	26
110	167	4	1	22	26
111	183	4	1	26	25
112	158	5	4	23	26
113	170	4	1	23	22
114	151	4	1	21	23
115	178	5	1	24	22
116	185	5	1	21	22
117	150	5	3	26	23
118	168	5	1	28	24
119	142	1	1	24	30
120	141	1	2	15	23
121	174	2	4	23	24
122	176	5	4	34	26
123	160	4	4	25	27
124	160	1	2	26	30

Продовження таблиці И1

1	2	3	4	5	6
125	171	3	1	20	27
126	151	1	1	24	21
127	198	1	2	20	33
128	152	1	1	22	29
129	171	5	4	31	31
130	153	5	5	38	36
131	160	3	5	30	37
132	191	5	5	31	31
133	176	1	3	32	27
134	146	5	5	40	39
135	132	2	3	38	38
136	184	4	4	34	36
137	121	5	5	25	39
138	127	1	1	17	33
139	150	1	1	18	29
140	144	2	2	34	37
141	129	3	1	25	20
142	150	1	1	20	20
143	168	1	2	26	34
144	157	3	3	28	38
145	145	3	2	26	28
146	142	5	1	33	35
147	150	1	1	30	36
148	144	3	1	30	37
149	178	2	1	31	31
150	147	3	1	27	37
151	136	1	1	26	36
152	149	5	5	34	32
153	160	5	4	21	27
154	171	5	1	29	28
155	161	4	1	22	28
156	188	4	1	26	30
157	184	5	1	27	25
158	136	4	1	23	26
159	180	4	1	22	26
160	182	4	1	26	25
161	188	5	4	23	26
162	106	4	1	23	22
163	168	4	1	21	23
164	163	5	1	24	22
165	160	5	1	21	22
166	161	5	3	26	23
167	162	5	1	28	24
168	154	2	1	26	33
169	173	5	4	22	36
170	163	2	1	34	33
171	162	2	4	31	34
172	133	5	3	33	36

Продовження таблиці И1

1	2	3	4	5	6
173	141	1	2	35	27
174	139	3	4	25	22
175	149	2	2	27	30
176	166	3	5	30	34
177	142	4	4	31	33
178	166	4	4	32	35
179	181	4	2	24	30
180	174	1	2	23	31
181	144	3	1	31	29
182	155	2	2	31	33
183	178	3	3	24	38
184	158	2	3	29	34
185	123	5	1	28	35
186	181	2	1	23	31
187	148	1	1	23	28
188	177	1	1	20	33
189	179	1	1	27	27
190	180	1	1	30	25
191	207	2	4	31	36
192	163	1	3	29	34
193	165	4	5	34	20
194	178	3	4	26	22
195	158	2	2	23	28
196	166	4	3	25	36
197	136	5	3	23	32
198	144	5	3	23	32
199	138	1	1	22	22
200	164	2	2	22	37
201	164	2	4	33	25
202	168	5	5	35	25
203	160	1	2	30	28
204	171	1	2	27	29
205	161	5	1	30	36
206	188	1	4	32	33
207	184	5	1	28	29
208	136	1	2	23	24
209	180	5	5	39	30
210	182	3	2	30	36
211	201	3	3	27	33
212	106	3	1	25	39
213	168	4	4	33	33
214	163	4	4	30	33
215	160	5	5	35	33
216	161	2	2	35	32
217	162	5	4	32	39
218	154	5	4	22	36
219	149	2	1	34	33
220	167	2	4	31	34

Продовження таблиці И1

1	2	3	4	5	6
221	156	5	3	33	36
222	142	1	2	35	27
223	141	3	4	25	22
224	174	2	2	27	30
225	176	3	5	30	34
226	160	4	4	31	33
227	160	4	4	32	35
228	171	4	2	24	30
229	151	1	2	23	31
230	198	3	1	31	29
231	152	2	2	31	33
232	171	3	3	24	38
233	153	2	3	29	34
234	160	5	1	28	35
235	191	2	1	23	31
236	176	1	1	23	28
237	173	1	1	20	33
238	163	1	1	27	27
239	162	1	1	30	25
240	133	2	4	31	36
241	141	1	3	29	34
242	139	4	5	34	20
243	149	3	4	26	22
244	166	2	2	23	28
245	142	4	3	25	36
246	166	5	3	23	32
247	181	5	3	23	32
248	174	1	1	22	22
249	131	2	2	25	38
250	156	1	2	28	32
251	156	1	1	23	35
252	171	2	2	28	31
253	161	5	4	21	27
254	166	5	1	29	28
255	179	4	1	22	28
256	166	4	1	26	30
257	150	5	1	27	25
258	184	4	1	23	26
259	167	4	1	22	26
260	183	4	1	26	25
261	158	5	4	23	26
262	170	4	1	23	22
263	151	4	1	21	23
264	178	5	1	24	22
265	185	5	1	21	22
266	150	5	3	26	23
267	168	5	1	28	24
268	142	1	1	24	30

Продовження таблиці И1

1	2	3	4	5	6
269	141	1	2	15	23
270	174	2	4	23	24
271	176	5	4	34	26
272	160	4	4	25	27
273	160	1	2	26	30
274	171	3	1	20	27
275	151	1	1	24	21
276	198	1	2	20	33
277	152	1	1	22	29
278	171	5	4	31	31
279	153	5	5	38	36
280	160	3	5	30	37
281	191	5	5	31	31
282	176	1	3	32	27
283	146	5	5	40	39
284	132	2	3	38	38
285	184	4	4	34	36
286	121	5	5	25	39
287	127	1	1	17	33
288	150	1	1	18	29
289	144	2	2	34	37
290	129	3	1	25	20
291	150	1	1	20	20
292	168	1	2	26	34
293	157	3	3	28	38
294	145	3	2	26	28
295	142	5	1	33	35
296	150	1	1	30	36
297	144	3	1	30	37
298	178	2	1	31	31
299	147	3	1	27	37
300	136	1	1	26	36
301	149	5	5	34	32
302	160	5	4	21	27
303	171	5	1	29	28
304	161	4	1	22	28
305	188	4	1	26	30
306	184	5	1	27	25
307	136	4	1	23	26
308	180	4	1	22	26
309	182	4	1	26	25
310	188	5	4	23	26
311	106	4	1	23	22
312	168	4	1	21	23
313	163	5	1	24	22
314	160	5	1	21	22
315	161	5	3	26	23
316	162	5	1	28	24

Продовження таблиці И1

1	2	3	4	5	6
317	154	2	1	26	33
318	173	5	4	22	36
319	163	2	1	34	33
320	162	2	4	31	34
321	133	5	3	33	36
322	141	1	2	35	27
323	139	3	4	25	22
324	149	2	2	27	30
325	166	3	5	30	34
326	142	4	4	31	33
327	166	4	4	32	35
328	181	4	2	24	30
329	174	1	2	23	31
330	144	3	1	31	29
331	155	2	2	31	33
332	178	3	3	24	38
333	158	2	3	29	34
334	123	5	1	28	35
335	181	2	1	23	31
336	148	1	1	23	28
337	177	1	1	20	33
338	179	1	1	27	27
339	180	1	1	30	25
340	207	2	4	31	36
341	163	1	3	29	34
342	165	4	5	34	20
343	178	3	4	26	22
344	158	2	2	23	28
345	166	4	3	25	36
346	136	5	3	23	32
347	144	5	3	23	32
348	138	1	1	22	22
349	164	2	2	22	37
350	164	2	4	33	25
351	168	5	5	35	25
352	160	1	2	30	28
353	171	1	2	27	29
354	161	5	1	30	36
355	188	1	4	32	33
356	184	5	1	28	29
357	136	1	2	23	24
358	180	5	5	39	30
359	182	3	2	30	36
360	201	3	3	27	33
361	106	3	1	25	39
362	168	4	4	33	33
363	163	4	4	30	33
364	160	5	5	35	33

Продовження таблиці И1

1	2	3	4	5	6
365	161	2	2	35	32
366	162	5	4	32	39
367	154	5	4	22	36
368	149	2	1	34	33
369	167	2	4	31	34
370	156	5	3	33	36
371	142	1	2	35	27
372	141	3	4	25	22
373	174	2	2	27	30
374	176	3	5	30	34
375	160	4	4	31	33
376	160	4	4	32	35
377	171	4	2	24	30
378	151	1	2	23	31
379	198	3	1	31	29
380	152	2	2	31	33
381	171	3	3	24	38
382	153	2	3	29	34
383	160	5	1	28	35
384	191	2	1	23	31
385	176	1	1	23	28
386	173	1	1	20	33
387	163	1	1	27	27
388	162	1	1	30	25

Таблиця И2

Результати обробки тестування за методикою самооцінювання лідерства

Номер респондента	негативних відповідей	цілеспрямованість	напористість	адаптивність	амбіційність	наполегливість	активність у досягненні цілей	самовладання	стратегічне мислення	вміння мотивувати; вміння переконувати	комунікабельність
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4			x	x		x		x		
2	6	x			x		x		x	x	x
3	2	x					x				
4	1								x		
5	3						x		x		x
6	2		x						x		
7	4	x		x					x	x	
8	1								x		
9	4			x			x	x		x	
10	0										
11	4			x			x		x	x	
12	3							x	x	x	
13	4		x		x		x	x			
14	4	x	x				x				x
15	4		x		x		x		x		
16	4	x			x	x			x		
17	5	x	x	x	x				x		
18	2								x		x
19	3		x						x		x
20	2						x		x		
21	8	x			x	x	x	x	x	x	x
22	8	x	x	x	x		x	x	x		x
23	5		x	x		x		x			x
24	4	x		x			x		x		
25	5	x	x		x		x		x		
26	2		x						x		
27	2	x	x								
28	4	x		x		x	x				
29	5	x	x				x		x	x	
30	2						x		x		
31	3	x					x		x		
32	8	x	x		x	x	x	x	x		x
33	2			x			x				
34	1								x		
35	3	x		x					x		
36	2						x		x		
37	3	x					x		x		

Продовження таблиці И2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
38	3		x	x				x			
39	4			x		x	x		x		
40	4	x		x					x		x
41	2			x					x		
42	2			x					x		
43	2			x					x		
44	4	x		x			x				x
45	3	x							x	x	
46	1								x		
47	5	x	x	x				x		x	
48	3			x				x	x		
49	2			x					x		
50	9	x	x	x	x	x	x	x		x	x
51	7	x	x	x	x	x		x			x
52	5		x			x		x		x	x
53	1	x									
54	4	x	x				x		x		
55	3		x				x		x		
56	2			x					x		
57	1								x		
58	4	x							x	x	x
59	4			x			x		x	x	
60	5			x			x	x	x		x
61	5		x		x		x		x		x
62	6	x	x	x			x		x	x	
63	6	x	x			x	x		x	x	
64	1			x							
65	1	x									
66	5	x			x		x		x		x
67	2	x							x		
68	4		x			x	x		x		
69	2			x					x		
70	4		x		x	x					x
71	2			x					x		
72	1	x									
73	6		x	x			x	x	x		x
74	6	x		x	x		x		x	x	
75	5	x			x	x	x		x		
76	4	x					x		x		x
77	8	x	x		x	x	x	x	x	x	
78	3	x					x		x		
79	2	x							x		
80	4	x	x				x		x		
81	2						x		x		
82	5	x	x			x		x	x		
83	2			x					x		
84	4					x	x	x	x		
85	4		x	x			x		x		

Продовження таблиці И2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
86	3				x		x		x		
87	5		x		x		x		x	x	
88	1								x		
89	2	x							x		
90	3	x					x		x		
91	7		x	x	x	x	x	x		x	
92	2	x							x		
93	2		x	x							
94	2						x		x		
95	4	x	x				x		x		
96	4	x	x		x	x					
97	3	x			x				x		
98	2	x							x		
99	2			x					x		
100	2	x			x						
101	4	x				x	x		x		
102	4		x				x	x		x	
103	5	x	x		x		x		x		
104	1		x								
105	3				x		x		x		
106	3		x	x			x				
107	4		x		x		x			x	
108	4			x			x		x	x	
109	3				x			x		x	
110	0										
111	4				x		x	x		x	
112	2				x			x			
113	5			x	x		x	x		x	
114	6	x		x		x	x		x		x
115	5	x			x			x	x	x	
116	1						x				
117	2			x					x		
118	1				x						
119	4	x	x				x		x		
120	3		x				x		x		
121	2			x					x		
122	1								x		
123	4	x							x	x	x
124	4			x			x		x	x	
125	5			x			x	x	x		x
126	5		x		x		x		x		x
127	6	x	x	x			x		x	x	
128	6	x	x			x	x		x	x	
129	1			x							
130	1	x									
131	5	x			x		x		x		x
132	2	x							x		
133	4		x			x	x		x		

Продовження таблиці И2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
134	2			x					x		
135	4		x		x	x					x
136	2			x					x		
137	1	x									
138	6		x	x			x	x	x		x
139	6	x		x	x		x		x	x	
140	5	x			x	x	x		x		
141	4	x					x		x		x
142	8	x	x		x	x	x	x	x	x	
143	3	x					x		x		
144	2	x							x		
145	4	x	x				x		x		
146	2						x		x		
147	5	x	x			x		x	x		
148	2			x					x		
149	4					x	x	x	x		
150	4		x	x			x		x		
151	3				x		x		x		
152	5		x		x		x		x	x	
153	1								x		
154	3				x		x		x		
155	3		x	x			x				
156	4		x		x		x			x	
157	4			x			x		x	x	
158	3				x			x		x	
159	0										
160	4				x		x	x		x	
161	2				x			x			
162	5			x	x		x	x		x	
163	6	x		x		x	x		x		x
164	5	x			x			x	x	x	
165	1						x				
166	2			x					x		
167	1				x						
168	4			x	x		x		x		
169	6	x			x		x		x	x	x
170	2	x					x				
171	1								x		
172	3						x		x		x
173	2		x						x		
174	4	x		x					x	x	
175	1								x		
176	4			x			x	x		x	
177	0										
178	4			x			x		x	x	
179	3							x	x	x	
180	4		x		x		x	x			
181	4	x	x				x				x

Продовження таблиці И2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
182	4		x		x		x		x		
183	4	x			x	x			x		
184	5	x	x	x	x				x		
185	2								x		x
186	3		x						x		x
187	2						x		x		
188	8	x			x	x	x	x	x	x	x
189	8	x	x	x	x		x	x	x		x
190	5		x	x		x		x			x
191	4	x		x			x		x		
192	5	x	x		x		x		x		
193	2		x						x		
194	2	x	x								
195	4	x		x		x	x				
196	5	x	x				x		x	x	
197	2						x		x		
198	3	x					x		x		
199	8	x	x		x	x	x	x	x		x
200	2			x			x				
201	1								x		
202	3	x		x					x		
203	2						x		x		
204	3	x					x		x		
205	3		x	x				x			
206	4			x		x	x		x		
207	4	x		x					x		x
208	2			x					x		
209	2			x					x		
210	2			x					x		
211	4	x		x			x				x
212	3	x							x	x	
213	1								x		
214	5	x	x	x				x		x	
215	3			x				x	x		
216	2			x					x		
217	9	x	x	x	x	x	x	x		x	x
218	6	x			x		x		x	x	x
219	2	x					x				
220	1								x		
221	3						x		x		x
222	2		x						x		
223	4	x		x					x	x	
224	1								x		
225	4			x			x	x		x	
226	0										
227	4			x			x		x	x	
228	3							x	x	x	
229	4		x		x		x	x			

Продовження таблиці И2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
230	4	x	x				x				x
231	4		x		x		x		x		
232	4	x			x	x			x		
233	5	x	x	x	x				x		
234	2								x		x
235	3		x						x		x
236	2						x		x		
237	8	x			x	x	x	x	x	x	x
238	8	x	x	x	x		x	x	x		x
239	5		x	x		x		x			x
240	4	x		x			x		x		
241	5	x	x		x		x		x		
242	2		x						x		
243	2	x	x								
244	4	x		x		x	x				
245	5	x	x				x		x	x	
246	2						x		x		
247	3	x					x		x		
248	8	x	x		x	x	x	x	x		x
249	2	x			x						
250	4	x				x	x		x		
251	4		x				x	x		x	
252	5	x	x		x		x		x		
253	1		x								
254	3				x		x		x		
255	3		x	x			x				
256	4		x		x		x			x	
257	4			x			x		x	x	
258	3				x			x		x	
259	0										
260	4				x		x	x		x	
261	2				x			x			
262	5			x	x		x	x		x	
263	6	x		x		x	x		x		x
264	5	x			x			x	x	x	
265	1						x				
266	2			x					x		
267	1				x						
268	4	x	x				x		x		
269	3		x				x		x		
270	2			x					x		
271	1								x		
272	4	x							x	x	x
273	4			x			x		x	x	
274	5			x			x	x	x		x
275	5		x		x		x		x		x
276	6	x	x	x			x		x	x	
277	6	x	x			x	x		x	x	

Продовження таблиці И2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
278	1			x							
279	1	x									
280	5	x			x		x		x		x
281	2	x							x		
282	4		x			x	x		x		
283	2			x					x		
284	4		x		x	x					x
285	2			x					x		
286	1	x									
287	6		x	x			x	x	x		x
288	6	x		x	x		x		x	x	
289	5	x			x	x	x		x		
290	4	x					x		x		x
291	8	x	x		x	x	x	x	x	x	
292	3	x					x		x		
293	2	x							x		
294	4	x	x				x		x		
295	2						x		x		
296	5	x	x			x		x	x		
297	2			x					x		
298	4					x	x	x	x		
299	4		x	x			x		x		
300	3				x		x		x		
301	5		x		x		x		x	x	
302	1								x		
303	3				x		x		x		
304	3		x	x			x				
305	4		x		x		x			x	
306	4			x			x		x	x	
307	3				x			x		x	
308	0										
309	4				x		x	x		x	
310	2				x			x			
311	5			x	x		x	x		x	
312	6	x		x		x	x		x		x
313	5	x			x			x	x	x	
314	1						x				
315	2			x					x		
316	1				x						
317	4			x	x		x		x		
318	6	x			x		x		x	x	x
319	2	x					x				
320	1								x		
321	3						x		x		x
322	2		x						x		
323	4	x		x					x	x	
324	1								x		
325	4			x			x	x		x	

Кінець таблиці И2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
374	4			x			x	x		x	
375	0										
376	4			x			x		x	x	
377	3							x	x	x	
378	4		x		x		x	x			
379	4	x	x				x				x
380	4		x		x		x		x		
381	4	x			x	x			x		
382	5	x	x	x	x				x		
383	2								x		x
384	3		x						x		x
385	2						x		x		
386	8	x			x	x	x	x	x	x	x
387	8	x	x	x	x		x	x	x		x
388	5		x	x		x		x			x

Таблиця ІЗ

Результати обробки тестування за методикою багатфакторний
опитувальник лідерства

Номер респондента	Здатність до Трансформацій ного лідерства	Вплив	Уміння надихати	Інтелектуальна стимуляція	Індивідуальний підхід.	Мотивація	Управління	Надання самостійності
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	58	7	11	5	6	10	9	10
2	47	6	8	7	7	4	8	7
3	61	9	10	6	9	8	9	10
4	57	6	10	10	9	9	6	7
5	42	5	5	6	6	6	7	7
6	56	7	10	9	8	8	9	5
7	46	9	8	5	5	4	8	7
8	48	7	7	7	7	8	6	6
9	45	5	4	6	2	10	9	9
10	64	11	10	7	7	11	11	7
11	61	9	9	8	9	11	8	7
12	44	3	6	7	7	7	7	7
13	50	5	9	5	7	10	7	7
14	54	8	9	7	6	6	10	8
15	50	7	9	6	8	6	9	5
16	52	8	9	9	9	6	6	5
17	58	8	9	8	6	10	11	6
18	75	11	12	12	11	11	9	9
19	46	6	5	7	6	4	10	8
20	54	8	9	10	6	6	9	6
21	55	9	9	6	7	6	10	8
22	47	6	7	5	7	6	8	8
23	48	7	6	6	7	7	8	7
24	68	10	10	9	10	12	10	7
25	53	9	8	4	7	7	10	8
26	57	9	10	8	7	7	9	7
27	37	9	6	1	3	1	6	11
28	49	7	8	5	7	8	8	6
29	63	9	8	9	8	9	10	10
30	51	10	6	5	5	6	10	9
31	51	10	6	5	5	6	10	9
32	37	6	5	4	3	3	10	6
33	66	9	10	8	10	12	8	9
34	35	4	4	6	4	4	7	6
35	51	9	9	6	7	3	10	7
36	44	6	7	5	6	8	7	5
37	56	7	8	4	10	8	11	8
38	44	4	4	4	8	10	8	6

Продовження таблиці ІЗ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
39	60	10	9	8	7	8	9	9
40	58	9	10	8	6	8	8	9
41	50	7	8	5	7	7	8	8
42	67	12	11	8	8	9	10	9
43	53	8	9	6	6	6	8	10
44	49	6	9	8	8	7	7	4
45	77	12	11	11	10	10	12	11
46	75	11	11	11	10	11	12	9
47	64	8	12	10	9	9	9	7
48	57	8	8	8	9	8	10	6
49	44	3	10	10	6	2	8	5
50	66	6	11	11	10	9	10	9
51	51	7	7	7	5	7	9	9
52	46	7	6	7	4	7	6	9
53	66	9	12	7	12	10	7	9
54	52	7	7	6	8	7	10	7
55	36	7	6	4	2	3	7	7
56	50	7	8	5	7	7	8	8
57	46	7	6	5	3	7	8	10
58	43	7	8	5	5	2	7	9
59	39	2	6	5	5	7	8	6
60	45	9	8	4	7	6	5	6
61	49	6	4	8	7	6	10	8
62	45	6	7	4	4	6	11	7
63	56	9	8	8	8	10	6	7
64	52	7	9	8	6	6	6	10
65	75	11	12	11	10	11	10	10
66	54	9	10	6	7	8	8	6
67	58	8	10	8	8	10	7	7
68	53	7	8	5	8	8	9	8
69	68	10	11	10	9	10	10	8
70	74	10	11	12	12	10	7	12
71	77	11	11	12	12	10	11	10
72	70	12	11	9	10	10	9	9
73	49	7	8	8	7	5	7	7
74	36	6	5	3	4	7	6	6
75	58	8	10	7	9	8	8	8
76	54	7	9	7	7	7	9	8
77	24	4	2	2	3	5	3	5
78	60	7	9	9	7	7	9	12
79	53	8	8	8	9	8	6	6
80	39	9	6	0	5	4	8	7
81	49	8	6	7	7	8	7	6
82	53	10	9	7	8	6	7	6
83	61	9	9	10	9	9	8	7
84	51	7	8	7	5	8	8	8
85	65	8	12	9	8	9	10	9
86	59	9	10	9	11	7	6	7

Продовження таблиці ІЗ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
87	50	8	8	8	8	5	6	7
88	59	9	11	9	9	10	4	7
89	49	7	8	5	8	7	8	6
90	51	7	9	6	6	7	9	7
91	23	0	3	2	3	3	7	5
92	60	10	10	8	7	8	9	8
93	61	9	8	8	8	8	9	11
94	49	8	6	4	8	7	9	7
95	56	8	9	6	8	6	10	9
96	41	7	5	3	4	7	8	7
97	49	9	10	6	6	6	5	7
98	64	11	8	7	8	9	11	10
99	72	8	11	10	10	11	12	10
100	65	10	11	8	10	7	10	9
101	53	8	10	8	8	8	7	4
102	56	5	7	7	9	11	7	10
103	58	8	9	5	7	9	11	9
104	65	10	9	10	8	9	10	9
105	66	8	10	11	9	7	11	10
106	61	8	8	9	9	8	9	10
107	67	10	9	10	7	10	10	11
108	73	11	8	9	12	11	10	12
109	64	10	9	9	8	10	10	8
110	74	9	11	11	11	10	10	12
111	59	9	8	7	9	9	8	9
112	63	10	8	8	10	9	8	10
113	73	11	10	11	11	11	8	11
114	61	9	7	9	11	8	7	10
115	58	9	9	10	7	6	10	7
116	59	10	8	7	9	9	7	9
117	66	8	11	11	9	6	11	10
118	65	8	10	9	9	9	9	11
119	52	7	7	6	8	7	10	7
120	36	7	6	4	2	3	7	7
121	50	7	8	5	7	7	8	8
122	46	7	6	5	3	7	8	10
123	43	7	8	5	5	2	7	9
124	39	2	6	5	5	7	8	6
125	45	9	8	4	7	6	5	6
126	49	6	4	8	7	6	10	8
127	45	6	7	4	4	6	11	7
128	56	9	8	8	8	10	6	7
129	52	7	9	8	6	6	6	10
130	75	11	12	11	10	11	10	10
131	54	9	10	6	7	8	8	6
132	58	8	10	8	8	10	7	7
133	53	7	8	5	8	8	9	8
134	68	10	11	10	9	10	10	8

Продовження таблиці ІЗ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
135	74	10	11	12	12	10	7	12
136	77	11	11	12	12	10	11	10
137	70	12	11	9	10	10	9	9
138	49	7	8	8	7	5	7	7
139	36	6	5	3	4	7	6	6
140	58	8	10	7	9	8	8	8
141	54	7	9	7	7	7	9	8
142	24	4	2	2	3	5	3	5
143	60	7	9	9	7	7	9	12
144	53	8	8	8	9	8	6	6
145	39	9	6	0	5	4	8	7
146	49	8	6	7	7	8	7	6
147	53	10	9	7	8	6	7	6
148	61	9	9	10	9	9	8	7
149	51	7	8	7	5	8	8	8
150	65	8	12	9	8	9	10	9
151	59	9	10	9	11	7	6	7
152	50	8	8	8	8	5	6	7
153	65	10	9	10	8	9	10	9
154	66	8	10	11	9	7	11	10
155	61	8	8	9	9	8	9	10
156	67	10	9	10	7	10	10	11
157	73	11	8	9	12	11	10	12
158	64	10	9	9	8	10	10	8
159	74	9	11	11	11	10	10	12
160	59	9	8	7	9	9	8	9
161	63	10	8	8	10	9	8	10
162	73	11	10	11	11	11	8	11
163	61	9	7	9	11	8	7	10
164	58	9	9	10	7	6	10	7
165	59	10	8	7	9	9	7	9
166	66	8	11	11	9	6	11	10
167	65	8	10	9	9	9	9	11
168	58	7	11	5	6	10	9	10
169	47	6	8	7	7	4	8	7
170	61	9	10	6	9	8	9	10
171	57	6	10	10	9	9	6	7
172	42	5	5	6	6	6	7	7
173	56	7	10	9	8	8	9	5
174	46	9	8	5	5	4	8	7
175	48	7	7	7	7	8	6	6
176	45	5	4	6	2	10	9	9
177	64	11	10	7	7	11	11	7
178	61	9	9	8	9	11	8	7
179	44	3	6	7	7	7	7	7
180	50	5	9	5	7	10	7	7
181	54	8	9	7	6	6	10	8
182	50	7	9	6	8	6	9	5

Продовження таблиці ІЗ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
183	52	8	9	9	9	6	6	5
184	58	8	9	8	6	10	11	6
185	75	11	12	12	11	11	9	9
186	46	6	5	7	6	4	10	8
187	54	8	9	10	6	6	9	6
188	55	9	9	6	7	6	10	8
189	47	6	7	5	7	6	8	8
190	48	7	6	6	7	7	8	7
191	68	10	10	9	10	12	10	7
192	53	9	8	4	7	7	10	8
193	57	9	10	8	7	7	9	7
194	37	9	6	1	3	1	6	11
195	49	7	8	5	7	8	8	6
196	63	9	8	9	8	9	10	10
197	51	10	6	5	5	6	10	9
198	51	10	6	5	5	6	10	9
199	37	6	5	4	3	3	10	6
200	66	9	10	8	10	12	8	9
201	35	4	4	6	4	4	7	6
202	51	9	9	6	7	3	10	7
203	44	6	7	5	6	8	7	5
204	56	7	8	4	10	8	11	8
205	44	4	4	4	8	10	8	6
206	60	10	9	8	7	8	9	9
207	58	9	10	8	6	8	8	9
208	50	7	8	5	7	7	8	8
209	67	12	11	8	8	9	10	9
210	53	8	9	6	6	6	8	10
211	49	6	9	8	8	7	7	4
212	77	12	11	11	10	10	12	11
213	75	11	11	11	10	11	12	9
214	64	8	12	10	9	9	9	7
215	57	8	8	8	9	8	10	6
216	44	3	10	10	6	2	8	5
217	66	6	11	11	10	9	10	9
218	47	6	8	7	7	4	8	7
219	61	9	10	6	9	8	9	10
220	57	6	10	10	9	9	6	7
221	42	5	5	6	6	6	7	7
222	56	7	10	9	8	8	9	5
223	46	9	8	5	5	4	8	7
224	48	7	7	7	7	8	6	6
225	45	5	4	6	2	10	9	9
226	64	11	10	7	7	11	11	7
227	61	9	9	8	9	11	8	7
228	44	3	6	7	7	7	7	7
229	50	5	9	5	7	10	7	7
230	54	8	9	7	6	6	10	8

Продовження таблиці ІЗ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
231	50	7	9	6	8	6	9	5
232	52	8	9	9	9	6	6	5
233	58	8	9	8	6	10	11	6
234	75	11	12	12	11	11	9	9
235	46	6	5	7	6	4	10	8
236	54	8	9	10	6	6	9	6
237	55	9	9	6	7	6	10	8
238	47	6	7	5	7	6	8	8
239	48	7	6	6	7	7	8	7
240	68	10	10	9	10	12	10	7
241	53	9	8	4	7	7	10	8
242	57	9	10	8	7	7	9	7
243	37	9	6	1	3	1	6	11
244	49	7	8	5	7	8	8	6
245	63	9	8	9	8	9	10	10
246	51	10	6	5	5	6	10	9
247	51	10	6	5	5	6	10	9
248	37	6	5	4	3	3	10	6
249	65	10	11	8	10	7	10	9
250	53	8	10	8	8	8	7	4
251	56	5	7	7	9	11	7	10
252	58	8	9	5	7	9	11	9
253	65	10	9	10	8	9	10	9
254	66	8	10	11	9	7	11	10
255	61	8	8	9	9	8	9	10
256	67	10	9	10	7	10	10	11
257	73	11	8	9	12	11	10	12
258	64	10	9	9	8	10	10	8
259	74	9	11	11	11	10	10	12
260	59	9	8	7	9	9	8	9
261	63	10	8	8	10	9	8	10
262	73	11	10	11	11	11	8	11
263	61	9	7	9	11	8	7	10
264	58	9	9	10	7	6	10	7
265	59	10	8	7	9	9	7	9
266	66	8	11	11	9	6	11	10
267	65	8	10	9	9	9	9	11
268	52	7	7	6	8	7	10	7
269	36	7	6	4	2	3	7	7
270	50	7	8	5	7	7	8	8
271	46	7	6	5	3	7	8	10
272	43	7	8	5	5	2	7	9
273	39	2	6	5	5	7	8	6
274	45	9	8	4	7	6	5	6
275	49	6	4	8	7	6	10	8
276	45	6	7	4	4	6	11	7
277	56	9	8	8	8	10	6	7
278	52	7	9	8	6	6	6	10

Продовження таблиці ІЗ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
279	75	11	12	11	10	11	10	10
280	54	9	10	6	7	8	8	6
281	58	8	10	8	8	10	7	7
282	53	7	8	5	8	8	9	8
283	68	10	11	10	9	10	10	8
284	74	10	11	12	12	10	7	12
285	77	11	11	12	12	10	11	10
286	70	12	11	9	10	10	9	9
287	49	7	8	8	7	5	7	7
288	36	6	5	3	4	7	6	6
289	58	8	10	7	9	8	8	8
290	54	7	9	7	7	7	9	8
291	24	4	2	2	3	5	3	5
292	60	7	9	9	7	7	9	12
293	53	8	8	8	9	8	6	6
294	39	9	6	0	5	4	8	7
295	49	8	6	7	7	8	7	6
296	53	10	9	7	8	6	7	6
297	61	9	9	10	9	9	8	7
298	51	7	8	7	5	8	8	8
299	65	8	12	9	8	9	10	9
300	59	9	10	9	11	7	6	7
301	50	8	8	8	8	5	6	7
302	65	10	9	10	8	9	10	9
303	66	8	10	11	9	7	11	10
304	61	8	8	9	9	8	9	10
305	67	10	9	10	7	10	10	11
306	73	11	8	9	12	11	10	12
307	64	10	9	9	8	10	10	8
308	74	9	11	11	11	10	10	12
309	59	9	8	7	9	9	8	9
310	63	10	8	8	10	9	8	10
311	73	11	10	11	11	11	8	11
312	61	9	7	9	11	8	7	10
313	58	9	9	10	7	6	10	7
314	59	10	8	7	9	9	7	9
315	66	8	11	11	9	6	11	10
316	65	8	10	9	9	9	9	11
317	58	7	11	5	6	10	9	10
318	47	6	8	7	7	4	8	7
319	61	9	10	6	9	8	9	10
320	57	6	10	10	9	9	6	7
321	42	5	5	6	6	6	7	7
322	56	7	10	9	8	8	9	5
323	46	9	8	5	5	4	8	7
324	48	7	7	7	7	8	6	6
325	45	5	4	6	2	10	9	9
326	64	11	10	7	7	11	11	7

Продовження таблиці ИЗ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
327	61	9	9	8	9	11	8	7
328	44	3	6	7	7	7	7	7
329	50	5	9	5	7	10	7	7
330	54	8	9	7	6	6	10	8
331	50	7	9	6	8	6	9	5
332	52	8	9	9	9	6	6	5
333	58	8	9	8	6	10	11	6
334	75	11	12	12	11	11	9	9
335	46	6	5	7	6	4	10	8
336	54	8	9	10	6	6	9	6
337	55	9	9	6	7	6	10	8
338	47	6	7	5	7	6	8	8
339	48	7	6	6	7	7	8	7
340	68	10	10	9	10	12	10	7
341	53	9	8	4	7	7	10	8
342	57	9	10	8	7	7	9	7
343	37	9	6	1	3	1	6	11
344	49	7	8	5	7	8	8	6
345	63	9	8	9	8	9	10	10
346	51	10	6	5	5	6	10	9
347	51	10	6	5	5	6	10	9
348	37	6	5	4	3	3	10	6
349	66	9	10	8	10	12	8	9
350	35	4	4	6	4	4	7	6
351	51	9	9	6	7	3	10	7
352	44	6	7	5	6	8	7	5
353	56	7	8	4	10	8	11	8
354	44	4	4	4	8	10	8	6
355	60	10	9	8	7	8	9	9
356	58	9	10	8	6	8	8	9
357	50	7	8	5	7	7	8	8
358	67	12	11	8	8	9	10	9
359	53	8	9	6	6	6	8	10
360	49	6	9	8	8	7	7	4
361	77	12	11	11	10	10	12	11
362	75	11	11	11	10	11	12	9
363	64	8	12	10	9	9	9	7
364	57	8	8	8	9	8	10	6
365	44	3	10	10	6	2	8	5
366	66	6	11	11	10	9	10	9
367	47	6	8	7	7	4	8	7
368	61	9	10	6	9	8	9	10
369	57	6	10	10	9	9	6	7
370	42	5	5	6	6	6	7	7
371	56	7	10	9	8	8	9	5
372	46	9	8	5	5	4	8	7
373	48	7	7	7	7	8	6	6
374	45	5	4	6	2	10	9	9

Кінець таблиці ИЗ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
375	64	11	10	7	7	11	11	7
376	61	9	9	8	9	11	8	7
377	44	3	6	7	7	7	7	7
378	50	5	9	5	7	10	7	7
379	54	8	9	7	6	6	10	8
380	50	7	9	6	8	6	9	5
381	52	8	9	9	9	6	6	5
382	58	8	9	8	6	10	11	6
383	75	11	12	12	11	11	9	9
384	46	6	5	7	6	4	10	8
385	54	8	9	10	6	6	9	6
386	55	9	9	6	7	6	10	8
387	47	6	7	5	7	6	8	8
388	48	7	6	6	7	7	8	7

Таблиця И4

Результати обробки тестування за методикою «Опитувальник
самоактуалізації Е. Шострома»

Номер респондента	Орієнтація у часі	Цінності	Погляд на природу людини	Потреби в пізнанні	Креативність	Автономність	Спонтанність	Саморозуміння	Аутосимпатія	Контактність	Гнучкість у спілкуванні
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3,0	2,0	6,0	7,5	3,0	5,0	5,0	9,0	5,0	9,0	7,5
2	6,0	2,0	6,0	7,5	6,0	10,0	10,0	3,0	10,0	9,0	9,0
3	1,5	3,0	10,5	4,5	5,0	1,0	9,0	3,0	6,0	7,5	4,5
4	6,0	8,0	4,5	7,5	7,0	7,0	9,0	7,5	11,0	6,0	9,0
5	3,0	5,0	4,5	4,5	6,0	10,0	9,0	9,0	7,0	9,0	4,5
6	7,5	7,0	9,0	6,0	9,0	7,0	5,0	3,0	5,0	7,5	9,0
7	4,5	8,0	7,5	7,5	9,0	9,0	8,0	4,5	5,0	10,5	4,5
8	7,5	8,0	10,5	3,0	6,0	8,0	8,0	6,0	7,0	4,5	6,0
9	10,5	4,0	7,5	9,0	8,0	9,0	10,0	9,0	7,0	9,0	7,5
10	3,0	2,0	6,0	6,0	3,0	4,0	8,0	4,5	5,0	12,0	9,0
11	3,0	9,0	7,5	1,5	10,0	11,0	8,0	10,5	8,0	9,0	9,0
12	6,0	5,0	4,0	9,0	9,0	10,0	5,0	4,5	7,0	7,5	10,5
13	12,0	12,0	12,0	9,0	11,0	9,0	12,0	9,0	11,0	9,0	9,0
14	7,5	9,0	9,0	4,5	8,0	9,0	5,0	6,0	3,0	9,0	7,5
15	3,0	4,0	10,5	3,0	4,0	2,0	5,0	1,5	5,0	4,5	3,0
16	3,0	0,0	12,0	4,5	0,0	4,0	6,0	6,0	2,0	10,5	9,0
17	6,0	6,0	4,5	4,5	4,0	7,0	8,0	4,5	8,0	6,0	6,0
18	1,5	9,0	7,5	4,5	4,0	4,0	5,0	6,0	6,0	4,5	7,5
19	3,0	3,0	6,0	3,0	5,0	8,0	7,0	3,0	7,0	6,0	7,5
20	7,5	5,0	10,5	10,5	6,0	5,0	8,0	4,5	11,0	9,0	6,0
21	6,0	7,0	10,5	6,0	7,0	7,0	10,0	7,5	11,0	7,5	6,0
22	9,0	9,0	7,5	10,5	8,0	9,0	8,0	10,5	7,0	7,5	7,5
23	6,0	4,0	10,5	9,0	8,0	7,0	8,0	7,5	10,0	7,5	7,5
24	4,5	3,0	4,5	3,0	3,0	2,0	3,0	7,5	4,0	4,5	7,5
25	1,5	4,0	10,5	4,5	7,0	6,0	9,0	6,0	7,0	4,5	6,0
26	3,0	11,0	9,0	4,5	7,0	4,0	5,0	6,0	4,0	4,5	4,5
27	9,0	9,0	7,5	7,5	7,0	9,0	9,0	9,0	10,0	6,0	9,0
28	9,0	6,0	9,0	4,5	4,0	8,0	7,0	10,5	11,0	9,0	6,0
29	7,5	7,0	9,0	6,0	9,0	7,0	5,0	3,0	5,0	7,5	9,0
30	9,0	6,0	7,5	4,5	4,0	8,0	8,0	10,5	12,0	9,0	6,0
31	9,0	9,0	7,5	7,5	7,0	9,0	9,0	9,0	10,0	6,0	9,0
32	4,5	5,0	9,0	7,5	7,0	10,0	13,0	13,5	9,0	7,5	4,5
33	3,0	6,0	9,0	7,5	9,0	9,0	11,0	12,0	8,0	9,0	6,0
34	1,5	5,0	9,0	4,5	4,0	10,0	12,0	7,5	9,0	9,0	7,5
35	6,0	10,0	9,0	4,5	9,0	7,0	10,0	6,0	8,0	7,5	3,0
36	4,5	7,0	12,0	4,5	8,0	4,0	9,0	7,5	8,0	7,5	10,5
37	4,5	10,0	9,0	6,0	5,0	4,0	4,0	4,5	6,0	7,5	7,5

Продовження таблиці И4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
38	6,0	5,0	3,0	13,5	9,0	5,0	7,0	12,0	8,0	7,5	9,0
39	9,0	5,0	9,0	7,5	5,0	6,0	8,0	6,0	5,0	7,5	4,5
40	2,0	8,0	10,5	9,0	10,0	7,0	7,0	7,5	6,0	6,0	4,5
41	10,5	4,0	12,0	7,5	5,0	6,0	6,0	7,5	7,0	9,0	9,0
42	1,5	8,0	9,0	6,0	7,0	2,0	5,0	1,5	4,0	7,5	6,0
43	4,5	6,0	12,0	6,0	8,0	9,0	7,0	4,5	2,0	12,0	12,0
44	9,0	4,0	7,5	9,0	7,0	10,0	10,0	9,0	6,0	10,5	7,5
45	9,0	5,0	4,5	10,5	9,0	8,0	9,0	7,5	9,0	6,0	9,0
46	9,0	8,0	4,5	12,0	9,0	9,0	9,0	9,0	10,0	6,0	9,0
47	4,5	5,0	1,5	9,0	7,0	6,0	7,0	9,0	7,0	7,5	6,0
48	3,0	3,0	4,5	4,5	2,0	6,0	5,0	6,0	2,0	9,0	7,5
49	3,0	5,0	10,5	4,5	6,0	5,0	6,0	9,0	9,0	7,5	6,0
50	6,0	4,0	6,0	6,0	3,0	6,0	7,0	4,5	2,0	9,0	4,5
51	7,5	6,0	10,5	6,0	5,0	4,0	5,0	1,5	3,0	6,0	3,0
52	3,0	6,0	7,5	7,5	6,0	7,0	9,0	6,0	8,0	9,0	6,0
53	7,5	4,0	7,5	6,0	3,0	8,0	12,0	7,5	7,0	13,5	9,0
54	7,5	5,0	9,0	7,5	7,0	9,0	12,0	12,0	10,0	9,0	7,5
55	12,0	6,0	7,5	10,5	6,0	9,0	13,0	7,5	8,0	10,5	10,5
56	6,0	5,0	3,0	1,5	7,0	10,0	11,0	10,5	9,0	6,0	6,0
57	3,0	8,0	9,0	7,5	10,0	5,0	8,0	9,0	5,0	4,5	7,5
58	4,5	10,0	9,0	9,0	8,0	1,0	3,0	1,5	2,0	1,5	1,5
59	3,0	9,0	10,5	4,5	8,0	3,0	4,0	4,5	3,0	4,5	9,0
60	9,0	8,0	6,0	12,0	10,0	10,0	11,0	6,0	9,0	10,5	6,0
61	6,0	9,0	10,5	4,5	6,0	7,0	11,0	9,0	11,0	4,5	6,0
62	10,5	11,0	10,5	7,5	6,0	6,0	11,0	9,0	9,0	7,5	6,0
63	3,0	6,0	9,0	9,0	3,0	9,0	9,0	12,0	7,0	6,0	4,5
64	6,0	5,0	9,0	7,5	5,0	9,0	15,0	9,0	7,0	10,5	10,5
65	3,0	6,0	4,5	4,5	5,0	7,0	11,0	6,0	7,0	4,5	6,0
66	0,0	4,0	6,0	7,5	3,0	6,0	9,0	9,0	7,0	6,0	9,0
67	4,5	5,0	9,0	7,5	5,0	6,0	11,0	10,5	8,0	3,0	6,0
68	4,5	6,0	9,0	7,5	5,0	5,0	11,0	7,5	5,0	3,0	6,0
69	3,0	6,0	4,5	7,5	5,0	8,0	9,0	7,5	7,0	4,5	10,5
70	3,0	7,0	3,0	0,0	7,0	6,0	7,0	4,5	7,0	3,0	7,5
71	3,0	4,0	9,0	6,0	4,0	8,0	11,0	6,0	6,0	7,5	10,5
72	4,5	2,0	1,5	3,0	3,0	10,0	10,0	7,5	4,0	9,0	10,5
73	6,0	5,0	9,0	4,5	3,0	6,0	7,0	6,0	5,0	9,0	6,0
74	9,0	6,0	9,0	7,5	2,0	6,0	8,0	9,0	5,0	6,0	6,0
75	6,0	4,0	7,5	7,5	7,0	6,0	8,0	7,5	11,0	6,0	4,5
76	4,5	4,0	12,0	7,5	6,0	5,0	7,0	4,5	8,0	7,5	6,0
77	10,5	8,0	7,5	4,5	6,0	11,0	11,0	9,0	10,0	10,5	9,0
78	7,5	5,0	7,5	9,0	5,0	5,0	2,0	9,0	5,0	6,0	3,0
79	4,5	3,0	6,0	6,0	8,0	6,0	5,0	7,5	5,0	6,0	6,0
80	1,5	7,0	7,5	6,0	5,0	7,0	9,0	3,0	5,0	9,0	6,0
81	1,5	8,0	7,5	6,0	5,0	5,0	8,0	3,0	4,0	9,0	6,0
82	3,0	8,0	9,0	4,5	4,0	9,0	8,0	9,0	3,0	9,0	6,0
83	7,5	3,0	4,5	3,0	4,0	5,0	6,0	6,0	4,0	10,5	7,5
84	7,5	7,0	6,0	9,0	7,0	6,0	8,0	7,5	9,0	6,0	6,0
85	7,5	6,0	4,5	9,0	9,0	7,0	10,0	7,5	10,0	6,0	7,5

Продовження таблиці И4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
86	6,0	3,0	6,0	10,5	6,0	6,0	9,0	4,5	8,0	7,5	10,5
87	6,0	4,0	7,5	4,5	8,0	4,0	7,0	4,5	4,0	9,0	7,5
88	4,5	8,0	12,0	7,5	10,0	3,0	6,0	9,0	5,0	6,0	7,5
89	9,0	6,0	9,0	7,5	2,0	6,0	8,0	9,0	5,0	6,0	6,0
90	6,0	4,0	7,5	7,5	7,0	6,0	8,0	7,5	11,0	6,0	4,5
91	4,5	4,0	12,0	7,5	6,0	5,0	7,0	4,5	8,0	7,5	6,0
92	10,5	8,0	7,5	4,5	6,0	11,0	11,0	9,0	10,0	10,5	9,0
93	7,5	5,0	7,5	9,0	5,0	5,0	2,0	9,0	5,0	6,0	3,0
94	7,5	3,0	4,5	3,0	4,0	5,0	6,0	6,0	4,0	10,5	7,5
95	7,5	7,0	6,0	9,0	7,0	6,0	8,0	7,5	9,0	6,0	6,0
96	7,5	6,0	4,5	9,0	9,0	7,0	10,0	7,5	10,0	6,0	7,5
97	6,0	3,0	6,0	10,5	6,0	6,0	9,0	4,5	8,0	7,5	10,5
98	9,0	6,0	9,0	4,5	4,0	8,0	7,0	10,5	11,0	9,0	6,0
99	7,5	7,0	9,0	6,0	9,0	7,0	5,0	3,0	5,0	7,5	9,0
100	9,0	6,0	7,5	4,5	4,0	8,0	8,0	10,5	12,0	9,0	6,0
101	9,0	9,0	7,5	7,5	7,0	9,0	9,0	9,0	10,0	6,0	9,0
102	6,0	8,0	4,5	7,5	7,0	7,0	9,0	7,5	11,0	6,0	9,0
103	3,0	5,0	4,5	4,5	6,0	10,0	9,0	9,0	7,0	9,0	4,5
104	3	7	7,5	6	6	6	7	7,5	9	7,5	1,0
105	9	6	6	7,5	9	6	9	6	6	6	9
106	6	6	9	1,5	5	10	9	12	8	6	3
107	9	9	9	4,5	6	5	4	6	6	7,5	7,5
108	12	8	7,5	9	8	12	8	10,5	8	10,5	9
109	9	8	6	4,5	6	10	10	6	11	7,5	7,5
110	9	6	4,5	9	7	6	4	7,5	11	7,5	9
111	6	4	0	4,5	7	11	9	9	7	6	10,5
112	7,5	6	7,5	6	11	7	8	10,5	6	6	6
113	6	9	7,5	4,5	6	8	6	6	4	7,5	6
114	10,5	8	9	10,5	8	6	6	9	8	6	4,5
115	4,5	7	6	9	5	6	9	10,5	7	9	9
116	7,5	7	4,5	7,5	7	10	8	7,5	5	7,5	4,5
117	6	6	4,5	12	8	11	8	10,5	8	6	7,5
118	10,5	8	7,5	10,5	7	9	8	9	7	7,5	7,5
119	7,5	5,0	9,0	7,5	7,0	9,0	12,0	12,0	10,0	9,0	7,5
120	12,0	6,0	7,5	10,5	6,0	9,0	13,0	7,5	8,0	10,5	10,5
121	6,0	5,0	3,0	1,5	7,0	10,0	11,0	10,5	9,0	6,0	6,0
122	3,0	8,0	9,0	7,5	10,0	5,0	8,0	9,0	5,0	4,5	7,5
123	4,5	10,0	9,0	9,0	8,0	1,0	3,0	1,5	2,0	1,5	1,5
124	3,0	9,0	10,5	4,5	8,0	3,0	4,0	4,5	3,0	4,5	9,0
125	9,0	8,0	6,0	12,0	10,0	10,0	11,0	6,0	9,0	10,5	6,0
126	6,0	9,0	10,5	4,5	6,0	7,0	11,0	9,0	11,0	4,5	6,0
127	10,5	11,0	10,5	7,5	6,0	6,0	11,0	9,0	9,0	7,5	6,0
128	3,0	6,0	9,0	9,0	3,0	9,0	9,0	12,0	7,0	6,0	4,5
129	6,0	5,0	9,0	7,5	5,0	9,0	15,0	9,0	7,0	10,5	10,5
130	3,0	6,0	4,5	4,5	5,0	7,0	11,0	6,0	7,0	4,5	6,0
131	0,0	4,0	6,0	7,5	3,0	6,0	9,0	9,0	7,0	6,0	9,0
132	4,5	5,0	9,0	7,5	5,0	6,0	11,0	10,5	8,0	3,0	6,0
133	4,5	6,0	9,0	7,5	5,0	5,0	11,0	7,5	5,0	3,0	6,0

Продовження таблиці И4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
134	3,0	6,0	4,5	7,5	5,0	8,0	9,0	7,5	7,0	4,5	10,5
135	3,0	7,0	3,0	0,0	7,0	6,0	7,0	4,5	7,0	3,0	7,5
136	3,0	4,0	9,0	6,0	4,0	8,0	11,0	6,0	6,0	7,5	10,5
137	4,5	2,0	1,5	3,0	3,0	10,0	10,0	7,5	4,0	9,0	10,5
138	6,0	5,0	9,0	4,5	3,0	6,0	7,0	6,0	5,0	9,0	6,0
139	9,0	6,0	9,0	7,5	2,0	6,0	8,0	9,0	5,0	6,0	6,0
140	6,0	4,0	7,5	7,5	7,0	6,0	8,0	7,5	11,0	6,0	4,5
141	4,5	4,0	12,0	7,5	6,0	5,0	7,0	4,5	8,0	7,5	6,0
142	10,5	8,0	7,5	4,5	6,0	11,0	11,0	9,0	10,0	10,5	9,0
143	7,5	5,0	7,5	9,0	5,0	5,0	2,0	9,0	5,0	6,0	3,0
144	4,5	3,0	6,0	6,0	8,0	6,0	5,0	7,5	5,0	6,0	6,0
145	1,5	7,0	7,5	6,0	5,0	7,0	9,0	3,0	5,0	9,0	6,0
146	1,5	8,0	7,5	6,0	5,0	5,0	8,0	3,0	4,0	9,0	6,0
147	3,0	8,0	9,0	4,5	4,0	9,0	8,0	9,0	3,0	9,0	6,0
148	7,5	3,0	4,5	3,0	4,0	5,0	6,0	6,0	4,0	10,5	7,5
149	7,5	7,0	6,0	9,0	7,0	6,0	8,0	7,5	9,0	6,0	6,0
150	7,5	6,0	4,5	9,0	9,0	7,0	10,0	7,5	10,0	6,0	7,5
151	6,0	3,0	6,0	10,5	6,0	6,0	9,0	4,5	8,0	7,5	10,5
152	6,0	4,0	7,5	4,5	8,0	4,0	7,0	4,5	4,0	9,0	7,5
153	3	7	7,5	6	6	6	7	7,5	9	7,5	1,0
154	9	6	6	7,5	9	6	9	6	6	6	9
155	6	6	9	1,5	5	10	9	12	8	6	3
156	9	9	9	4,5	6	5	4	6	6	7,5	7,5
157	12	8	7,5	9	8	12	8	10,5	8	10,5	9
158	9	8	6	4,5	6	10	10	6	11	7,5	7,5
159	9	6	4,5	9	7	6	4	7,5	11	7,5	9
160	6	4	0	4,5	7	11	9	9	7	6	10,5
161	7,5	6	7,5	6	11	7	8	10,5	6	6	6
162	6	9	7,5	4,5	6	8	6	6	4	7,5	6
163	10,5	8	9	10,5	8	6	6	9	8	6	4,5
164	4,5	7	6	9	5	6	9	10,5	7	9	9
165	7,5	7	4,5	7,5	7	10	8	7,5	5	7,5	4,5
166	6	6	4,5	12	8	11	8	10,5	8	6	7,5
167	10,5	8	7,5	10,5	7	9	8	9	7	7,5	7,5
168	3,0	2,0	6,0	7,5	3,0	5,0	5,0	9,0	5,0	9,0	7,5
169	6,0	2,0	6,0	7,5	6,0	10,0	10,0	3,0	10,0	9,0	9,0
170	1,5	3,0	10,5	4,5	5,0	1,0	9,0	3,0	6,0	7,5	4,5
171	6,0	8,0	4,5	7,5	7,0	7,0	9,0	7,5	11,0	6,0	9,0
172	3,0	5,0	4,5	4,5	6,0	10,0	9,0	9,0	7,0	9,0	4,5
173	7,5	7,0	9,0	6,0	9,0	7,0	5,0	3,0	5,0	7,5	9,0
174	4,5	8,0	7,5	7,5	9,0	9,0	8,0	4,5	5,0	10,5	4,5
175	7,5	8,0	10,5	3,0	6,0	8,0	8,0	6,0	7,0	4,5	6,0
176	10,5	4,0	7,5	9,0	8,0	9,0	10,0	9,0	7,0	9,0	7,5
177	3,0	2,0	6,0	6,0	3,0	4,0	8,0	4,5	5,0	12,0	9,0
178	3,0	9,0	7,5	1,5	10,0	11,0	8,0	10,5	8,0	9,0	9,0
179	6,0	5,0	4,0	9,0	9,0	10,0	5,0	4,5	7,0	7,5	10,5
180	12,0	12,0	12,0	9,0	11,0	9,0	12,0	9,0	11,0	9,0	9,0
181	7,5	9,0	9,0	4,5	8,0	9,0	5,0	6,0	3,0	9,0	7,5

Продовження таблиці И4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
182	3,0	4,0	10,5	3,0	4,0	2,0	5,0	1,5	5,0	4,5	3,0
183	3,0	0,0	12,0	4,5	0,0	4,0	6,0	6,0	2,0	10,5	9,0
184	6,0	6,0	4,5	4,5	4,0	7,0	8,0	4,5	8,0	6,0	6,0
185	1,5	9,0	7,5	4,5	4,0	4,0	5,0	6,0	6,0	4,5	7,5
186	3,0	3,0	6,0	3,0	5,0	8,0	7,0	3,0	7,0	6,0	7,5
187	7,5	5,0	10,5	10,5	6,0	5,0	8,0	4,5	11,0	9,0	6,0
188	6,0	7,0	10,5	6,0	7,0	7,0	10,0	7,5	11,0	7,5	6,0
189	9,0	9,0	7,5	10,5	8,0	9,0	8,0	10,5	7,0	7,5	7,5
190	6,0	4,0	10,5	9,0	8,0	7,0	8,0	7,5	10,0	7,5	7,5
191	4,5	3,0	4,5	3,0	3,0	2,0	3,0	7,5	4,0	4,5	7,5
192	1,5	4,0	10,5	4,5	7,0	6,0	9,0	6,0	7,0	4,5	6,0
193	3,0	11,0	9,0	4,5	7,0	4,0	5,0	6,0	4,0	4,5	4,5
194	9,0	9,0	7,5	7,5	7,0	9,0	9,0	9,0	10,0	6,0	9,0
195	9,0	6,0	9,0	4,5	4,0	8,0	7,0	10,5	11,0	9,0	6,0
196	7,5	7,0	9,0	6,0	9,0	7,0	5,0	3,0	5,0	7,5	9,0
197	9,0	6,0	7,5	4,5	4,0	8,0	8,0	10,5	12,0	9,0	6,0
198	9,0	9,0	7,5	7,5	7,0	9,0	9,0	9,0	10,0	6,0	9,0
199	4,5	5,0	9,0	7,5	7,0	10,0	13,0	13,5	9,0	7,5	4,5
200	3,0	6,0	9,0	7,5	9,0	9,0	11,0	12,0	8,0	9,0	6,0
201	1,5	5,0	9,0	4,5	4,0	10,0	12,0	7,5	9,0	9,0	7,5
202	6,0	10,0	9,0	4,5	9,0	7,0	10,0	6,0	8,0	7,5	3,0
203	4,5	7,0	12,0	4,5	8,0	4,0	9,0	7,5	8,0	7,5	10,5
204	4,5	10,0	9,0	6,0	5,0	4,0	4,0	4,5	6,0	7,5	7,5
205	6,0	5,0	3,0	13,5	9,0	5,0	7,0	12,0	8,0	7,5	9,0
206	9,0	5,0	9,0	7,5	5,0	6,0	8,0	6,0	5,0	7,5	4,5
207	2,0	8,0	10,5	9,0	10,0	7,0	7,0	7,5	6,0	6,0	4,5
208	10,5	4,0	12,0	7,5	5,0	6,0	6,0	7,5	7,0	9,0	9,0
209	1,5	8,0	9,0	6,0	7,0	2,0	5,0	1,5	4,0	7,5	6,0
210	4,5	6,0	12,0	6,0	8,0	9,0	7,0	4,5	2,0	12,0	12,0
211	9,0	4,0	7,5	9,0	7,0	10,0	10,0	9,0	6,0	10,5	7,5
212	9,0	5,0	4,5	10,5	9,0	8,0	9,0	7,5	9,0	6,0	9,0
213	9,0	8,0	4,5	12,0	9,0	9,0	9,0	9,0	10,0	6,0	9,0
214	4,5	5,0	1,5	9,0	7,0	6,0	7,0	9,0	7,0	7,5	6,0
215	3,0	3,0	4,5	4,5	2,0	6,0	5,0	6,0	2,0	9,0	7,5
216	3,0	5,0	10,5	4,5	6,0	5,0	6,0	9,0	9,0	7,5	6,0
217	6,0	4,0	6,0	6,0	3,0	6,0	7,0	4,5	2,0	9,0	4,5
218	6,0	2,0	6,0	7,5	6,0	10,0	10,0	3,0	10,0	9,0	9,0
219	1,5	3,0	10,5	4,5	5,0	1,0	9,0	3,0	6,0	7,5	4,5
220	6,0	8,0	4,5	7,5	7,0	7,0	9,0	7,5	11,0	6,0	9,0
221	3,0	5,0	4,5	4,5	6,0	10,0	9,0	9,0	7,0	9,0	4,5
222	7,5	7,0	9,0	6,0	9,0	7,0	5,0	3,0	5,0	7,5	9,0
223	4,5	8,0	7,5	7,5	9,0	9,0	8,0	4,5	5,0	10,5	4,5
224	7,5	8,0	10,5	3,0	6,0	8,0	8,0	6,0	7,0	4,5	6,0
225	10,5	4,0	7,5	9,0	8,0	9,0	10,0	9,0	7,0	9,0	7,5
226	3,0	2,0	6,0	6,0	3,0	4,0	8,0	4,5	5,0	12,0	9,0
227	3,0	9,0	7,5	1,5	10,0	11,0	8,0	10,5	8,0	9,0	9,0
228	6,0	5,0	4,0	9,0	9,0	10,0	5,0	4,5	7,0	7,5	10,5
229	12,0	12,0	12,0	9,0	11,0	9,0	12,0	9,0	11,0	9,0	9,0

Продовження таблиці И4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
230	7,5	9,0	9,0	4,5	8,0	9,0	5,0	6,0	3,0	9,0	7,5
231	3,0	4,0	10,5	3,0	4,0	2,0	5,0	1,5	5,0	4,5	3,0
232	3,0	0,0	12,0	4,5	0,0	4,0	6,0	6,0	2,0	10,5	9,0
233	6,0	6,0	4,5	4,5	4,0	7,0	8,0	4,5	8,0	6,0	6,0
234	1,5	9,0	7,5	4,5	4,0	4,0	5,0	6,0	6,0	4,5	7,5
235	3,0	3,0	6,0	3,0	5,0	8,0	7,0	3,0	7,0	6,0	7,5
236	7,5	5,0	10,5	10,5	6,0	5,0	8,0	4,5	11,0	9,0	6,0
237	6,0	7,0	10,5	6,0	7,0	7,0	10,0	7,5	11,0	7,5	6,0
238	9,0	9,0	7,5	10,5	8,0	9,0	8,0	10,5	7,0	7,5	7,5
239	6,0	4,0	10,5	9,0	8,0	7,0	8,0	7,5	10,0	7,5	7,5
240	4,5	3,0	4,5	3,0	3,0	2,0	3,0	7,5	4,0	4,5	7,5
241	1,5	4,0	10,5	4,5	7,0	6,0	9,0	6,0	7,0	4,5	6,0
242	3,0	11,0	9,0	4,5	7,0	4,0	5,0	6,0	4,0	4,5	4,5
243	9,0	9,0	7,5	7,5	7,0	9,0	9,0	9,0	10,0	6,0	9,0
244	9,0	6,0	9,0	4,5	4,0	8,0	7,0	10,5	11,0	9,0	6,0
245	7,5	7,0	9,0	6,0	9,0	7,0	5,0	3,0	5,0	7,5	9,0
246	9,0	6,0	7,5	4,5	4,0	8,0	8,0	10,5	12,0	9,0	6,0
247	9,0	9,0	7,5	7,5	7,0	9,0	9,0	9,0	10,0	6,0	9,0
248	4,5	5,0	9,0	7,5	7,0	10,0	13,0	13,5	9,0	7,5	4,5
249	9,0	6,0	7,5	4,5	4,0	8,0	8,0	10,5	12,0	9,0	6,0
250	9,0	9,0	7,5	7,5	7,0	9,0	9,0	9,0	10,0	6,0	9,0
251	6,0	8,0	4,5	7,5	7,0	7,0	9,0	7,5	11,0	6,0	9,0
252	3,0	5,0	4,5	4,5	6,0	10,0	9,0	9,0	7,0	9,0	4,5
253	3	7	7,5	6	6	6	7	7,5	9	7,5	1,0
254	9	6	6	7,5	9	6	9	6	6	6	9
255	6	6	9	1,5	5	10	9	12	8	6	3
256	9	9	9	4,5	6	5	4	6	6	7,5	7,5
257	12	8	7,5	9	8	12	8	10,5	8	10,5	9
258	9	8	6	4,5	6	10	10	6	11	7,5	7,5
259	9	6	4,5	9	7	6	4	7,5	11	7,5	9
260	6	4	0	4,5	7	11	9	9	7	6	10,5
261	7,5	6	7,5	6	11	7	8	10,5	6	6	6
262	6	9	7,5	4,5	6	8	6	6	4	7,5	6
263	10,5	8	9	10,5	8	6	6	9	8	6	4,5
264	4,5	7	6	9	5	6	9	10,5	7	9	9
265	7,5	7	4,5	7,5	7	10	8	7,5	5	7,5	4,5
266	6	6	4,5	12	8	11	8	10,5	8	6	7,5
267	10,5	8	7,5	10,5	7	9	8	9	7	7,5	7,5
268	7,5	5,0	9,0	7,5	7,0	9,0	12,0	12,0	10,0	9,0	7,5
269	12,0	6,0	7,5	10,5	6,0	9,0	13,0	7,5	8,0	10,5	10,5
270	6,0	5,0	3,0	1,5	7,0	10,0	11,0	10,5	9,0	6,0	6,0
271	3,0	8,0	9,0	7,5	10,0	5,0	8,0	9,0	5,0	4,5	7,5
272	4,5	10,0	9,0	9,0	8,0	1,0	3,0	1,5	2,0	1,5	1,5
273	3,0	9,0	10,5	4,5	8,0	3,0	4,0	4,5	3,0	4,5	9,0
274	9,0	8,0	6,0	12,0	10,0	10,0	11,0	6,0	9,0	10,5	6,0
275	6,0	9,0	10,5	4,5	6,0	7,0	11,0	9,0	11,0	4,5	6,0
276	10,5	11,0	10,5	7,5	6,0	6,0	11,0	9,0	9,0	7,5	6,0
277	3,0	6,0	9,0	9,0	3,0	9,0	9,0	12,0	7,0	6,0	4,5

Продовження таблиці И4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
278	6,0	5,0	9,0	7,5	5,0	9,0	15,0	9,0	7,0	10,5	10,5
279	3,0	6,0	4,5	4,5	5,0	7,0	11,0	6,0	7,0	4,5	6,0
280	0,0	4,0	6,0	7,5	3,0	6,0	9,0	9,0	7,0	6,0	9,0
281	4,5	5,0	9,0	7,5	5,0	6,0	11,0	10,5	8,0	3,0	6,0
282	4,5	6,0	9,0	7,5	5,0	5,0	11,0	7,5	5,0	3,0	6,0
283	3,0	6,0	4,5	7,5	5,0	8,0	9,0	7,5	7,0	4,5	10,5
284	3,0	7,0	3,0	0,0	7,0	6,0	7,0	4,5	7,0	3,0	7,5
285	3,0	4,0	9,0	6,0	4,0	8,0	11,0	6,0	6,0	7,5	10,5
286	4,5	2,0	1,5	3,0	3,0	10,0	10,0	7,5	4,0	9,0	10,5
287	6,0	5,0	9,0	4,5	3,0	6,0	7,0	6,0	5,0	9,0	6,0
288	9,0	6,0	9,0	7,5	2,0	6,0	8,0	9,0	5,0	6,0	6,0
289	6,0	4,0	7,5	7,5	7,0	6,0	8,0	7,5	11,0	6,0	4,5
290	4,5	4,0	12,0	7,5	6,0	5,0	7,0	4,5	8,0	7,5	6,0
291	10,5	8,0	7,5	4,5	6,0	11,0	11,0	9,0	10,0	10,5	9,0
292	7,5	5,0	7,5	9,0	5,0	5,0	2,0	9,0	5,0	6,0	3,0
293	4,5	3,0	6,0	6,0	8,0	6,0	5,0	7,5	5,0	6,0	6,0
294	1,5	7,0	7,5	6,0	5,0	7,0	9,0	3,0	5,0	9,0	6,0
295	1,5	8,0	7,5	6,0	5,0	5,0	8,0	3,0	4,0	9,0	6,0
296	3,0	8,0	9,0	4,5	4,0	9,0	8,0	9,0	3,0	9,0	6,0
297	7,5	3,0	4,5	3,0	4,0	5,0	6,0	6,0	4,0	10,5	7,5
298	7,5	7,0	6,0	9,0	7,0	6,0	8,0	7,5	9,0	6,0	6,0
299	7,5	6,0	4,5	9,0	9,0	7,0	10,0	7,5	10,0	6,0	7,5
300	6,0	3,0	6,0	10,5	6,0	6,0	9,0	4,5	8,0	7,5	10,5
301	6,0	4,0	7,5	4,5	8,0	4,0	7,0	4,5	4,0	9,0	7,5
302	3	7	7,5	6	6	6	7	7,5	9	7,5	1,0
303	9	6	6	7,5	9	6	9	6	6	6	9
304	6	6	9	1,5	5	10	9	12	8	6	3
305	9	9	9	4,5	6	5	4	6	6	7,5	7,5
306	12	8	7,5	9	8	12	8	10,5	8	10,5	9
307	9	8	6	4,5	6	10	10	6	11	7,5	7,5
308	9	6	4,5	9	7	6	4	7,5	11	7,5	9
309	6	4	0	4,5	7	11	9	9	7	6	10,5
310	7,5	6	7,5	6	11	7	8	10,5	6	6	6
311	6	9	7,5	4,5	6	8	6	6	4	7,5	6
312	10,5	8	9	10,5	8	6	6	9	8	6	4,5
313	4,5	7	6	9	5	6	9	10,5	7	9	9
314	7,5	7	4,5	7,5	7	10	8	7,5	5	7,5	4,5
315	6	6	4,5	12	8	11	8	10,5	8	6	7,5
316	10,5	8	7,5	10,5	7	9	8	9	7	7,5	7,5
317	3,0	2,0	6,0	7,5	3,0	5,0	5,0	9,0	5,0	9,0	7,5
318	6,0	2,0	6,0	7,5	6,0	10,0	10,0	3,0	10,0	9,0	9,0
319	1,5	3,0	10,5	4,5	5,0	1,0	9,0	3,0	6,0	7,5	4,5
320	6,0	8,0	4,5	7,5	7,0	7,0	9,0	7,5	11,0	6,0	9,0
321	3,0	5,0	4,5	4,5	6,0	10,0	9,0	9,0	7,0	9,0	4,5
322	7,5	7,0	9,0	6,0	9,0	7,0	5,0	3,0	5,0	7,5	9,0
323	4,5	8,0	7,5	7,5	9,0	9,0	8,0	4,5	5,0	10,5	4,5
324	7,5	8,0	10,5	3,0	6,0	8,0	8,0	6,0	7,0	4,5	6,0
325	10,5	4,0	7,5	9,0	8,0	9,0	10,0	9,0	7,0	9,0	7,5

Продовження таблиці И4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
326	3,0	2,0	6,0	6,0	3,0	4,0	8,0	4,5	5,0	12,0	9,0
327	3,0	9,0	7,5	1,5	10,0	11,0	8,0	10,5	8,0	9,0	9,0
328	6,0	5,0	4,0	9,0	9,0	10,0	5,0	4,5	7,0	7,5	10,5
329	12,0	12,0	12,0	9,0	11,0	9,0	12,0	9,0	11,0	9,0	9,0
330	7,5	9,0	9,0	4,5	8,0	9,0	5,0	6,0	3,0	9,0	7,5
331	3,0	4,0	10,5	3,0	4,0	2,0	5,0	1,5	5,0	4,5	3,0
332	3,0	0,0	12,0	4,5	0,0	4,0	6,0	6,0	2,0	10,5	9,0
333	6,0	6,0	4,5	4,5	4,0	7,0	8,0	4,5	8,0	6,0	6,0
334	1,5	9,0	7,5	4,5	4,0	4,0	5,0	6,0	6,0	4,5	7,5
335	3,0	3,0	6,0	3,0	5,0	8,0	7,0	3,0	7,0	6,0	7,5
336	7,5	5,0	10,5	10,5	6,0	5,0	8,0	4,5	11,0	9,0	6,0
337	6,0	7,0	10,5	6,0	7,0	7,0	10,0	7,5	11,0	7,5	6,0
338	9,0	9,0	7,5	10,5	8,0	9,0	8,0	10,5	7,0	7,5	7,5
339	6,0	4,0	10,5	9,0	8,0	7,0	8,0	7,5	10,0	7,5	7,5
340	4,5	3,0	4,5	3,0	3,0	2,0	3,0	7,5	4,0	4,5	7,5
341	1,5	4,0	10,5	4,5	7,0	6,0	9,0	6,0	7,0	4,5	6,0
342	3,0	11,0	9,0	4,5	7,0	4,0	5,0	6,0	4,0	4,5	4,5
343	9,0	9,0	7,5	7,5	7,0	9,0	9,0	9,0	10,0	6,0	9,0
344	9,0	6,0	9,0	4,5	4,0	8,0	7,0	10,5	11,0	9,0	6,0
345	7,5	7,0	9,0	6,0	9,0	7,0	5,0	3,0	5,0	7,5	9,0
346	9,0	6,0	7,5	4,5	4,0	8,0	8,0	10,5	12,0	9,0	6,0
347	9,0	9,0	7,5	7,5	7,0	9,0	9,0	9,0	10,0	6,0	9,0
348	4,5	5,0	9,0	7,5	7,0	10,0	13,0	13,5	9,0	7,5	4,5
349	3,0	6,0	9,0	7,5	9,0	9,0	11,0	12,0	8,0	9,0	6,0
350	1,5	5,0	9,0	4,5	4,0	10,0	12,0	7,5	9,0	9,0	7,5
351	6,0	10,0	9,0	4,5	9,0	7,0	10,0	6,0	8,0	7,5	3,0
352	4,5	7,0	12,0	4,5	8,0	4,0	9,0	7,5	8,0	7,5	10,5
353	4,5	10,0	9,0	6,0	5,0	4,0	4,0	4,5	6,0	7,5	7,5
354	6,0	5,0	3,0	13,5	9,0	5,0	7,0	12,0	8,0	7,5	9,0
355	9,0	5,0	9,0	7,5	5,0	6,0	8,0	6,0	5,0	7,5	4,5
356	2,0	8,0	10,5	9,0	10,0	7,0	7,0	7,5	6,0	6,0	4,5
357	10,5	4,0	12,0	7,5	5,0	6,0	6,0	7,5	7,0	9,0	9,0
358	1,5	8,0	9,0	6,0	7,0	2,0	5,0	1,5	4,0	7,5	6,0
359	4,5	6,0	12,0	6,0	8,0	9,0	7,0	4,5	2,0	12,0	12,0
360	9,0	4,0	7,5	9,0	7,0	10,0	10,0	9,0	6,0	10,5	7,5
361	9,0	5,0	4,5	10,5	9,0	8,0	9,0	7,5	9,0	6,0	9,0
362	9,0	8,0	4,5	12,0	9,0	9,0	9,0	9,0	10,0	6,0	9,0
363	4,5	5,0	1,5	9,0	7,0	6,0	7,0	9,0	7,0	7,5	6,0
364	3,0	3,0	4,5	4,5	2,0	6,0	5,0	6,0	2,0	9,0	7,5
365	3,0	5,0	10,5	4,5	6,0	5,0	6,0	9,0	9,0	7,5	6,0
366	6,0	4,0	6,0	6,0	3,0	6,0	7,0	4,5	2,0	9,0	4,5
367	6,0	2,0	6,0	7,5	6,0	10,0	10,0	3,0	10,0	9,0	9,0
368	1,5	3,0	10,5	4,5	5,0	1,0	9,0	3,0	6,0	7,5	4,5
369	6,0	8,0	4,5	7,5	7,0	7,0	9,0	7,5	11,0	6,0	9,0
370	3,0	5,0	4,5	4,5	6,0	10,0	9,0	9,0	7,0	9,0	4,5
371	7,5	7,0	9,0	6,0	9,0	7,0	5,0	3,0	5,0	7,5	9,0
372	4,5	8,0	7,5	7,5	9,0	9,0	8,0	4,5	5,0	10,5	4,5
373	7,5	8,0	10,5	3,0	6,0	8,0	8,0	6,0	7,0	4,5	6,0

Кінець таблиці И4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
374	10,5	4,0	7,5	9,0	8,0	9,0	10,0	9,0	7,0	9,0	7,5
375	3,0	2,0	6,0	6,0	3,0	4,0	8,0	4,5	5,0	12,0	9,0
376	3,0	9,0	7,5	1,5	10,0	11,0	8,0	10,5	8,0	9,0	9,0
377	6,0	5,0	4,0	9,0	9,0	10,0	5,0	4,5	7,0	7,5	10,5
378	12,0	12,0	12,0	9,0	11,0	9,0	12,0	9,0	11,0	9,0	9,0
379	7,5	9,0	9,0	4,5	8,0	9,0	5,0	6,0	3,0	9,0	7,5
380	3,0	4,0	10,5	3,0	4,0	2,0	5,0	1,5	5,0	4,5	3,0
381	3,0	0,0	12,0	4,5	0,0	4,0	6,0	6,0	2,0	10,5	9,0
382	6,0	6,0	4,5	4,5	4,0	7,0	8,0	4,5	8,0	6,0	6,0
383	1,5	9,0	7,5	4,5	4,0	4,0	5,0	6,0	6,0	4,5	7,5
384	3,0	3,0	6,0	3,0	5,0	8,0	7,0	3,0	7,0	6,0	7,5
385	7,5	5,0	10,5	10,5	6,0	5,0	8,0	4,5	11,0	9,0	6,0
386	6,0	7,0	10,5	6,0	7,0	7,0	10,0	7,5	11,0	7,5	6,0
387	9,0	9,0	7,5	10,5	8,0	9,0	8,0	10,5	7,0	7,5	7,5
388	6,0	4,0	10,5	9,0	8,0	7,0	8,0	7,5	10,0	7,5	7,5

Додаток К

Статистичні показники експериментальної та контрольної груп

Таблиця К1

Порівняння даних анкетування за шкалою «якості, що сприяють успіху в роботі» з використанням статистичного критерію Манна-Уїтні

Показник	Середні значення		U-Манна-Уїтні, $U_{\text{емп}}$	$U_{\text{кр}}$ похибка
	Експериментальна група	Контрольна група		
Організаційні здібності	8,64	8,72	4875,500	$p > 0,05$
Комунікативні здібності	8,82	8,86	4854,500	$p > 0,05$
Амбіційність	7,61	7,52	3175,000	$p > 0,05$
Діловитість	7,01	7,08	4903,000	$p > 0,05$
Творчі риси	7,66	7,56	4870,000	$p > 0,05$
Працелюбність	8,86	8,75	4860,000	$p > 0,05$
Ініціативність	8,32	8,29	4970,500	$p > 0,05$
Наполегливість	8,58	8,48	4795,000	$p > 0,05$
Відповідальність	9,09	9,02	4850,500	$p > 0,05$
Нестандартне мислення	8,01	7,95	4992,500	$p > 0,05$
Цілеспрямованість	8,99	8,97	4990,500	$p > 0,05$
Рішучість	8,65	8,67	4382,000	$p > 0,05$
Етичність поведінки	7,00	7,01	4934,500	$p > 0,05$
Технічна компетентність	8,44	8,49	4903,000	$p > 0,05$
Мотивація до досягнення успіху	8,54	8,63	4853,500	$p > 0,05$
Авантюризм	7,06	7,08	4929,500	$p > 0,05$
Здібність впливати на підлеглих	8,16	8,27	4903,500	$p > 0,05$

Таблиця К2

Порівняння даних анкетування за шкалою «якості, що визначають успіх сучасного лідера» в експериментальній та контрольній групах з використанням статистичного критерію Манна-Уїтні

Показник	Середні значення		U-Манна-Уїтні, $U_{\text{емп}}$	$U_{\text{кр}}$, похибка
	Експериментальна група	Контрольна група		
Організаційні здібності	5,59	5,36	4854,500	$p > 0,05$
Комунікативні здібності	6,96	6,63	4729,000	$p > 0,05$
Амбіційність	9,27	9,26	4983,500	$p > 0,05$
Діловитість	10,96	10,55	4713,000	$p > 0,05$
Творчі риси	10,39	10,54	4909,000	$p > 0,05$
Працелюбність	7,16	7,06	4924,000	$p > 0,05$
Ініціативність	8,88	9,01	4904,500	$p > 0,05$
Наполегливість	8,28	8,78	4653,500	$p > 0,05$
Відповідальність	7,83	7,96	4889,000	$p > 0,05$
Нестандартне мислення	9,57	9,97	4744,500	$p > 0,05$
Цілеспрямованість	9,05	9,12	4960,500	$p > 0,05$
Рішучість	8,56	8,81	4798,500	$p > 0,05$
Етичність поведінки	12,38	12,28	4953,500	$p > 0,05$
Технічна (професійна) компетентність	8,86	8,69	4894,000	$p > 0,05$
Мотивація до досягнення успіху	8,31	8,21	4923,500	$p > 0,05$
Авантюризм	12,62	12,67	4925,000	$p > 0,05$
Здібність впливати на підлеглих	9,27	9,02	4849,500	$p > 0,05$

Таблиця К3

Порівняння даних анкетування за шкалою «поняття лідерства» в експериментальній та контрольній групах з використанням статистичного критерію Фішера

№ відповіді	Кількість осіб		Значення критерію Фішера	p, похибка
	Експериментальна група	Контрольна група		
1	29,35	34,22	0,85	p>0,05
2	19,41	18,18	1,06	p>0,05
3	5,47	4,28	1,25	p>0,05
4	22,89	25,13	0,92	p>0,05
5	12,44	12,30	1	p>0,05
6	1,49	2,14	0,5	p>0,05
7	21,39	21,93	0,95	p>0,05

Таблиця К4

Порівняння даних анкетування за шкалою «рівень реалізації можливостей у технічному університеті» в експериментальній та контрольній групах з використанням статистичного критерію Манна-Уїтні

Показник	Середні значення		U-Манна-Уїтні, U_{emp}	$U_{кр}$, похибка
	Експериментальна група	Контрольна група		
Організаційні здібності	7,14	7,25	4815,500	p>0,05
Комунікативні здібності	7,31	7,32	4989,5	p>0,05
Амбіційність	6,89	6,98	4818,5	p>0,05
Діловитість	6,73	6,72	4997,500	p>0,05
Творчі риси	6,65	6,64	4999,000	p>0,05
Працелюбність	8,09	8,08	4968,500	p>0,05
Ініціативність	6,88	6,74	4782,500	p>0,05
Наполегливість	8,03	7,87	4771,500	p>0,05

Кінець таблиці К4

Відповідальність	8,20	8,10	4863,500	$p>0,05$
Нестандартне мислення	6,98	6,94	4999,500	$p>0,05$
Цілеспрямованість	8,23	8,24	4951,000	$p>0,05$
Рішучість	7,54	7,46	4935,500	$p>0,05$
Етичність поведінки	7,44	7,39	4950,000	$p>0,05$
Технічна (професійна) компетентність	7,91	7,90	4980,500	$p>0,05$
Мотивація до досягнення успіху	7,89	7,87	4963,500	$p>0,05$
Авантюризм	6,40	6,38	4972,500	$p>0,05$
Здібність впливати на підлеглих	6,33	6,33	4996,500	$p>0,05$

Таблиця К5

Порівняння даних за анкетуванням та методиками виміру в експериментальній та контрольній групах з використанням статистичного критерію Манна-Уїтні

Показник	Середні значення		U-Манна-Уїтні, $U_{\text{емп}}$	$U_{\text{кр}}$, похибка
	Експериментальна група	Контрольна група		
Інтерес до вивчення нової дисципліни з розвитку лідерського потенціалу	7,15	7,33	4852,500	$p>0,05$
Макіавеллізм	160,99	159,47	4766,500	$p>0,05$
Комунікативні здібності	3,11	3,05	4896,000	$p>0,05$
Організаційні здібності	2,39	2,44	4912,000	$p>0,05$

Кінець таблиці К5

Діагностика лідерських здібностей	27,68	27,49	4912,500	$p>0,05$
Самооцінка ефективності керівництва	30,75	30,43	4838,500	$p>0,05$
Здатність до лідерства	3,44	3,46	4946,500	$p>0,05$

Таблиця К6

Порівняння даних отриманих за методикою багатофакторного опитувальника лідерства (Б. Басс, Б. Аволио) в експериментальній та контрольній групах з використанням статистичного критерію Манна-Уїтні

	Середні значення		U-Манна- Уїтні, $U_{емп}$	$U_{кр}$, похибка
	Експериментальна група	Контрольна група		
Здатність до трансформаційного лідерства	55,58	55,36	4929,000	$p>0,05$
Вплив	8,06	8,01	4931,000	$p>0,05$
Уміння надихати	8,46	8,43	4953,500	$p>0,05$
Інтелектуальна стимуляція	7,25	7,33	4908,000	$p>0,05$
Індивідуальний підхід	7,48	7,5	4980,000	$p>0,05$
Мотивація	7,68	7,56	4875,500	$p>0,05$
Управління	8,54	8,52	4968,500	$p>0,05$
Надання самостійності	8,12	8,02	4792,500	$p>0,05$

Таблиця К7

Порівняння середніх значень за методикою Е. Шострома в експериментальній та контрольній групах з використанням статистичного критерію Манна-Уїтні

Показник	Середні значення		U- Манна- Уїтні, U _{емп}	U _{кр} , похибка
	Експериментальна група	Контрольна група		
орієнтація у часі	6,11	5,78	4656,500	p>0,05
цінності	6,08	6,08	4968,000	p>0,05
погляд на природу людини	7,54	7,56	4950,500	p>0,05
потреба в пізнанні	6,75	6,57	4775,500	p>0,05
креативність	6,28	6,28	4933,000	p>0,05
автономність	7,13	6,96	4838,000	p>0,05
спонтанність	8,16	8,05	4857,500	p>0,05
саморозуміння	7,38	7,16	4739,000	p>0,05
аутосимпатія	7,15	7,00	4831,000	p>0,05
контактність	7,38	7,32	4960,000	p>0,05
гнучкість у спілкуванні	7,07	6,99	4901,500	p>0,05

Додаток Л

Список публікацій за темою дисертації та відомості про апробацію
результатів дисертації

Таблиця Л1

Відомості про апробацію результатів дисертації

Назва конференції	Місце та дата проведення	Форма участі
Міжнародні науково-практичні конференції		
Духовно-моральні основи та відповідальність особистості у долі людської цивілізації	Харків, 5-6 листопада 2014 р.	очна
Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес	Харків, 7-8 квітня 2015 р.	очна
Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників	Харків, 14-15 травня 2015 р.	очна
Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика	Харків, 21 жовтня 2015 р.	очна
Кадровый потенциал современных образовательных систем: состояние и перспективы	Харків, 17 - 18 лютого 2016 р.	очна
Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес (До 55-ї річниці першого польоту людини у космос)	Харків, 19–20 квітня 2016 р.	очна
Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я	Харків, 18-20 травня 2016 р.	очна
Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників	Харків, 25-26 травня 2016 р.	очна
Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика	Харків, 21 жовтня 2016 р.	очна
XI Міжнародна науково-практична конференція магістрантів та аспірантів	Харків, 18-21 квітня 2017 р.	очна
Наукова школа академіка І. А. Зязюна в його соратниках і учнях	Харків, 16-17 травня 2017 р.	очна
Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій	Харків, 21-22 вересня 2017 р.	очна
Всеукраїнська науково-практична конференція		
Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика	Харків, 22 жовтня 2014 р.	очна

Список публікацій за темою дисертації:

Публікації, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

24. Ріпко І.В. Роль духовності при формуванні відповідальності у студентів технічних університетів / І.В. Ріпко // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2015. – №2. – С. 87-95.

25. Ріпко І.В. Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту / І.В. Ріпко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі, зб. наук. праць – вип. 40 (93) – Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2015. С. 481-487.

26. Ріпко І.В. Формування організаційних здібностей як необхідного аспекту лідерської позиції майбутніх інженерів / І.В. Ріпко, Т.В. Гура // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2016. - №1. – С. 32-41.

27. Костира І. В. Складові лідерської позиції майбутнього інженера / І. В. Костира // Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ «ХПІ», 2017. – № 2. – С. 38-48.

28. Костира І. В. Модель формування лідерської позиції у майбутніх інженерів вищих технічних навчальних закладів / І. В. Костира // Наукові праці ДонНТУ. Серія: «Педагогіка, психологія і соціологія». № 2 (21), Покровськ: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2017. – С. 63-68

29. Костира І. В. Теоретичні аспекти формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах / І. В. Костира // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 48 / редкол. – Київ-Вінниця: ФОП Тарнашинський О.В., 2017. – С. 132-136.

30. Костира І.В. Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту / І.В. Костира, Т.В. Гура // Наука і світ. К.: Центр міжнародного співробітництва «ТК Меганом», 2016. – №11(32). – С. 89-106.

31. Костыря И. В. Формирование лидерской позиции у будущих инженеров в высших технических учебных заведениях Украины / И. В. Костыря // Научно-теоретический и практический журнал «Оралдың ғылым жаршысы». – 2017. – № 4 (164). – С. 36-51.

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

32. Ріпко І. В. Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді / І. В. Ріпко, Т. В. Гура // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. : матер. Всеукраїнської наук.-практ. конф. "Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 22 жовтня 2014 р. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ «ХПІ», 2014. – Вип. 40-41 (44-45). – С. 54-65.

33. Ріпко І.В. [Духовність як основа](#) відповідальності лідера / І.В. Ріпко, Т.В. Гура // Духовно-моральні основи та відповідальність особистості у долі людської цивілізації : зб. наук. праць : за матер. Міжнарод. наук.-практ. конф., 5-6 листопада 2014 р. – У 2 ч. : Ч. 1/ за ред. О.Г. Романовського, Ю.І. Панфілова. – Харків: НТУ «ХПІ» , 2016. – С. 104-107.

34. Ріпко І.В. Роль духовності при формуванні відповідальності у лідерів ХХІ століття / І.В. Ріпко // Матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції студентів і аспірантів «Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес» 7-8 квітня 2015 р. Харків. – С.4-5.

35. Ріпко І.В. Особливості становлення лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів / І.В. Ріпко // Матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції студентів і аспірантів «Україна і світ:

гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес» 7-8 квітня 2015 р. Харків. – С.224-225.

36. Ріпко І. В. Педагогічна діагностика лідерських якостей як необхідний елемент професійної підготовки майбутніх інженерів в технічних університетах / І. В. Ріпко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ «ХПІ», 2015. – Вип. 43 (47) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. : «Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників», 14-15 травня 2015 р. – С. 129-137.

37. Ріпко І.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей студентів-машинобудівників технічних університетів / Т. В. Гура, І. В. Ріпко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – Вип. 44 (48) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених : «Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика», 21 жовтня 2015 р. – С. 33-45.

38. Ріпко І.В. Формування лідерських та організаційних здібностей студентів як необхідний аспект професійної діяльності викладачів технічних університетів / І.В.Ріпко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Кадровый потенциал современных образовательных систем: состояние и перспективы» 17 - 18 февраля 2016 г. – Харьков: Народная украинская академия. – С. 250-254.

39. Ріпко І.В. Лідерська позиція інженера як особистісно-значущий феномен / І.В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес (До 55-ї річниці першого польоту людини у космос) : тези доповідей Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., м. Харків, 19–20 квітня 2016 р. : у 3 ч. – Ч. 1 / редкол. Є. І. Сокол [та ін.] – Харків: НТУ «ХПІ», 2016. – С.100.

40. Ріпко І.В. Лідерська позиція майбутнього інженера: діяльнісний підхід / І.В. Ріпко // Інформаційні технології: наука,техніка, технологія, освіта, здоров'я: Тези доповідей XXIV міжнародної науково-практичної конференції, Ч. IV (18-20 травня 2016 р., Харків) / за ред. проф. Сокола Є.І. – Харків, НТУ «ХПІ», - С. 100.

41. Ріпко І.В. Діяльнісний підхід в контексті вивчення проблеми формування лідерської позиції у майбутніх інженерів / І. В. Ріпко, Т. В. Гура // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – Вип. 45 (49) : матер. 2-ї міжнар. наук.-практ. конф. : "Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників", 25-26 травня 2016 р. – Ч. 1. – С. 143-153.

42. Костиця І. В. Діагностичний інструментарій процесу ефективного формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах / І. В. Костиця, Т. В. Гура, // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – Вип. 46 (50) : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених : «Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика», 21 жовтня 2016 р. – С. 3-12.

43. Костиця І. В. Теоретичні основи формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах / І. В. Костиця, Т. В. Гура // Матеріали 11-ї міжнар. наук.-практ. конф. магістрантів та аспірантів, 18-21 квітня 2017 р. : у 3 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – С. 225.

44. Костиця І. В. Особливості професійної діяльності сучасного інженера / І. В. Костиця // Наукова школа академіка І. А. Зязюна в його соратниках і учнях : матеріали 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 16-17 травня 2017 р. / ред. О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – С. 127-130.

45. Костира І. В. Місце і значення харизми в моделі формування лідерської позиції у майбутніх інженерів вищих технічних навчальних закладів/ І. В. Костира // Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали науково-практичної конференції 21-22 вересня 2017 р. / За заг. ред. Романовського О.Г. – Х.: НТУ «ХП», 2017. – С. 83-85.

Публікації, які додатково відображають наукові результати дисертації:

46. Ріпко І. В. Роль інтонаційної виразності у професійному мовленні викладача / І. В. Ріпко, Н. В. Середа // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ «ХП», 2015. – Вип. 43 (47) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. : «Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників», 14-15 травня 2015 р. – С. 70-82