

5. Канівець Т.М. Оцінка студентами доцільних форм роботи вищих навчальних закладів для формування психологічної готовності до здійснення майбутньої професійної кар'єри / Т.М. Канівець // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наукових праць. – Вип. 574. Педагогіка та психологія. – Чернівці : Чернівецький нац. у-т, 2011. – С. 79–85.
6. Канівець Т.М. Чинники та умови формування психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри / Т.М. Канівець // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Т. 1. – Вип. 33. – С. 48–52.
7. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 1996. – С. 123–127.
8. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг : монография / Е.А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
9. Молл Е. Управленческая карьера в России / Е. Молл // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – №6. – С. 117–120.
10. Поплавська А.П. Дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій військовослужбовців-офіцерів / А.П. Поплавська // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К. : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2005. – Ч. 14. – С. 43–47.
11. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособ. / Д.Я. Райгородский. – Самара : ИД «БАХРАХ-М», 2002. – 672 с.
12. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.
13. Сурякова М.В. Уявлення про професійну кар'єру майбутніх інженерів-металургів / М.В. Сурякова // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2008. – Част. 21–22. – С. 125–131.
14. Толстая А.Н. Управление карьерой в организации / А.Н. Толстая // Психология управления / под ред. А.В. Федотова. – Л. : ЛГТУ, 1991. – С. 49–62.
15. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНККОС, 2005. – 366 с.
16. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. – 490 с.
17. Шапиро Д. Конфликт и общение: Путеводитель по лабиринту регулирования конфликтов ; пер с англ. / Д. Шапиро. – Кишинэу : ARC, 1997. – 320 с.
18. Шевченко Н.Ф. Шлях до професійної кар'єри : науково-практичний посібник / Н.Ф. Шевченко, М.В. Сурякова. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2009. – 72 с.
19. Щотка О.П. Професійна кар'єра та практика її розвитку в організаціях освіти / О.П. Щотка // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2002. – С. 89–83.
20. Энциклопедия психодиагностики: Психодиагностика взрослых. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2009. – 704 с.
21. Schein, E.H. Career dynamics: matching individual and organization need / Reading / E.H. Schein. – MA : Addison – Wesley, 1978.
22. Super, D.E. A life-span, life-space approach to career development / D.E. Super : In D. Brown & Brooks (Eds.), 1990.

УДК 316.6

ТРЕНІНГ «ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ»

Л.М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Т.Г. Фелькель

*аспірантка лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті розкрито особливості проведення тренінгу «Психологічні умови розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників». Наведено його мету, завдання, зміст та структуру. Детально описано інтерактивні техніки, які використовувались для проведення тренінгу.

Ключові слова: майбутні науково-педагогічні працівники; лідерські якості; тренінг; інтерактивні техніки.

В статье раскрыты особенности проведения тренинга «Психологические условия развития лидерских качеств у будущих научно-педагогических работников». Представлены его цель, задачи, содержание и структура. Детально описаны интерактивные техники, используемые для проведения тренинга.

Ключевые слова: будущие научно-педагогические работники; лидерские качества; тренинг; интерактивные техники.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Важливою складовою підготовки аспірантів є, на наш погляд, розвиток у них лідерських якостей. Це обумовлено тим, що, як показує досвід роботи вищих навчальних закладів та науково-дослідних інститутів, значна частина випускників аспірантури після захисту дисертацій стають лідерами навчальних та наукових підрозділів, впроваджують наукові та науково-прикладні проекти.

Аналіз літератури засвідчує, що окремі психологічні аспекти лідерства знайшли відображення у працях зарубіжних, російських та українських учених, які присвячені розкриттю змісту та природи лідерства [2; 3; 4; 6; 8; 9], специфіці лідерства в різних професійних групах [10; 14],

Разом із тим, проблема розвитку лідерських якостей у майбутніх аспірантів, зокрема, в контексті розробки спеціальних тренінгових програм для розвитку лідерських якостей, не виступала раніше предметом досліджень.

Виходячи із актуальності проблеми та її недостатньої розробки, нами визначено **мету дослідження**: розробити тренінг «Психологічні умови розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників».

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження було проведено в першому семестрі 2012 н. р. серед майбутніх науково-педагогічних працівників (аспірантів) НТТУ «КПІ». Усього в апробації тренінгу взяли участь 44 аспіранти, учасники експериментальної та контрольної груп. Організаційно тренінг складався із двох очних зустрічей, які проходять в січні та в травні, відповідно до навчання аспірантів, що було визначено розкладом навчання для аспірантів, який затверджений відділом аспірантури. Між двома очними зустрічами аспіранти виконували низку практичних творчих завдань.

Використовувалися інтерактивні методи навчання, метод опитування та метод тестування.

Дослідження виконано в рамках наукового проекту лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні засади забезпечення організаційного розвитку» (2008–2012 рр., науковий керівник – проф. Л.М. Карамушка).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

1. Мета, завдання, структура та обсяг тренінгу

Мета тренінгу: розвиток лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників.

Завдання тренінгу:

1) оволодіння учасниками тренінгу знаннями про сутність лідерських якостей та особливості їх вияву в майбутніх науково-педагогічних працівників;

2) визначення учасниками тренінгу за допомогою діагностичних методик рівня розвитку власних лідерських якостей;

3) удосконалення в учасників тренінгу лідерських якостей.

Структура тренінгу. За своєю структурою тренінг «Психологічні умови розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників» включав 3 розділи (всього 8 тренінгових сесій), які наведено в табл. 1.

Перший розділ тренінгу присвячено аналізу сутності лідерства та його ролі в діяльності науково-педагогічних працівників. Цей розділ включає 2 тренінгові сесії.

Другий розділ тренінгу стосується аналізу основних складових лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників (ставлення до змін, креативний потенціал, емоційний інтелект, взаємодія з людьми). Цей розділ включає 4 тренінгові сесії.

Таблиця 1

**Структура тренінгу
«Психологічні умови розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників» (54 год.)**

Назва тренінгової сесії	Кількість годин
<i>Вступ до тренінгу</i>	2 год.
Розділ 1. Поняття про лідерство та його роль у діяльності науково-педагогічних працівників	
<i>Тренінгова сесія 1. «Поняття про лідерство»</i>	4 год.
<i>Тренінгова сесія 2. «Роль лідерства та лідерських якостей у діяльності науково-педагогічних працівників»</i>	4 год.
Розділ 2. Структура лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників	
<i>Тренінгова сесія 3. «Впровадження інноваційних змін як важлива складова лідерських якостей майбутніх науково-педагогічних працівників»</i>	4 год.
<i>Тренінгова сесія 4. «Роль креативного потенціалу в розвитку лідерських якостей майбутніх науково-педагогічних працівників»</i>	4 год.
<i>Тренінгова сесія 5. «Особливості емоційного інтелекту як важливої складової лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників»</i>	4 год.
<i>Тренінгова сесія 6. «Особливості взаємодії з людьми як складова лідерського потенціалу в майбутніх науково-педагогічних працівників»</i>	4 год.
Розділ 3. Роль навчання в аспірантурі для розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників	
<i>Тренінгова сесія 7. «Навчання в аспірантурі як засіб розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників»</i>	4 год.
<i>Тренінгова сесія 8. «Лідерство в процесі виконання дисертаційного проекту»</i>	4 год.
Підведення підсумків тренінгу	2 год.
Усього аудиторних занять	36 год.
Самостійна робота	18 год.
Усього:	54 год.

Третій розділ тренінгу відображає роль навчання в аспірантурі для розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників та особливості вияву лідерських якостей для підготовки та реалізації дисертаційного проекту. Цей розділ включає 2 тренінгові сесії.

Відповідно до технологічного підходу, кожен із розділів складається із трьох блоків: а) змістовно-сміслового (розкривається сутність певного феномену); б) діагностичного (діагностуються ті чи інші вияви феномену); в) корекційно-розвивального (визначаються напрямки та умови корекції та розвитку певних показників, які стосуються досліджуваного феномену) [15].

Обсяг тренінгу складає 54 академічних годин: а) основна частина (аудиторна) – 36 академічних годин (8 тренінгових сесій по 4 акад. год. на кожну сесію; 2 акад. год. – вступ до тренінгу; 2 акад. год. – завершальна частина тренінгу); б) додаткова частина (творчі домашні завдання) – 18 акад. год.

2. Зміст тренінгу

Далі проаналізуємо вступ до тренінгу та зміст кожної із тренінгових сесій.

Вступ до тренінгу:

- криголам: «Знайомство» («Мене звати... Ніхто навіть не підозрює, що я...»);
- вивчення очікувань (заповнення індивідуальних робочих аркушів з наступним груповим обговоренням): «Мої очікування щодо тренінгу» (учасники дають відповіді на такі запитання: «Чому я тут?»; «Чого я хочу навчитися в результаті проходження цього тренінгу?»; також аналізується емоційний стан учасників тренінгу (у результаті їх відповідей на питання «Мій емоційний стан»);
- мультимедійна презентація: «Визначення мети та завдань тренінгу»;
- групове обговорення: «Як би нам хотілось організувати нашу роботу сьогодні?» (визначення організаційних питань – тривалість роботи, кількість перерв тощо);
- «мозковий штурм» (груповий варіант): «Визначення правил групової роботи (визначення правил міжособистісної взаємодії та спільної роботи в групі)».

Для розробки вступу до тренінгу використано розробки Л.М. Карамушки [7; 15].

Розділ 1. «Поняття про лідерство та його роль у діяльності науково-педагогічних працівників»

Тренінгова сесія 1. «Поняття про лідерство»

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Аналіз сутності лідерства»:

- метод незавершених речень: «Лідерство – це...» (кожний із учасників тренінгу ділить аркуш паперу на кількість листочків, які відповідають кількості букв у його короткому імені, і пише на них асоціації, які виникають у нього до слова «лідерство» [19] (авторська модифікація));
- робота в малих групах (обговорення в групах отриманих асоціацій, їх аналіз, підготовка рисунків): «Аналіз основних лідерських якостей»;
- міжгрупове обговорення: «Сутність лідерства»; «Чим відрізняються поняття «лідерство», «керівництво», «управління?»;
- мультимедійна презентація (міні-лекція): «Лідерство: основні характеристики» (для підготовки презентації використовуються наявні літературні джерела [3; 4; 6]).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика лідерських якостей»:

- психологічний практикум: «Діагностика здібності до лідерства» (за допомогою опитувальника «Здібність до лідерства» Р.С. Немова» [20]);
- психологічний практикум: «Діагностика поєднання лідерських та адміністративних якостей» (за допомогою опитувальника «Лідер чи адміністратор» [20]).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Умови здійснення розвитку лідерських якостей»:

- творче завдання (робота в парах): «Як можна сприяти розвитку лідерських якостей?».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Тренінгова сесія 2. «Роль лідерства та лідерських якостей у діяльності науково-педагогічних працівників»

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Лідерство та науково-педагогічна діяльність»:

- робота в малих групах: «Творче завдання «Лідерство в освіті та науці»: для вирішення яких завдань потрібні лідерські якості в освіті та науці?»;
- міжгрупове обговорення: «Чи є певна специфіка лідерства в освіті та науці?».

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика виявів лідерства в освіті та науці»:

- аналітичне завдання (в парах): На прикладі діяльності лідерів в освіті та науці, яких Ви знаєте та з якими Ви взаємодієте (наприклад, відомих науковців на Вашому факультеті, зав. кафедри, декана, Вашого наукового керівника тощо), опишіть, які лідерські якості сприяють вирішенню ними актуальних завдань у сфері освіти та науки, а які якості, навпаки, заважають розв'язанню цих проблем.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Основні підходи до розвитку лідерства в освіті та науці»:

- творче завдання (в групах): «Побудова моделі «ідеального» лідера в освіті та науці» (виділіть та проаналізуйте основні лідерські якості, які потрібні для лідерів в освіті та науці);
- презентація та обговорення моделей.

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Розділ 2. Структура лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників

Тренінгова сесія 3. «Впровадження інноваційних змін як важлива складова лідерських якостей майбутніх науково-педагогічних працівників»

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Сутність інноваційних змін та роль майбутніх науково-педагогічних працівників у їх впровадженні»:

- *метод незавершених речень (індивідуальна форма):* «Зміни – це...»;
- *робота в малих групах (обговорення в групах отриманих асоціацій, їх аналіз, підготовка рисунків):* «Сутність та основні види змін»;
- *міжгрупове обговорення:* «Інноваційні зміни в освіті та науці: за якими ознаками їх можна ідентифікувати?»; «Яка роль аспірантів у впровадженні інноваційних змін в освіті, науці та в інших сферах?».

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика ставлення до змін у майбутніх науково-педагогічних працівників»:

- *психологічний практикум:* «Діагностика ставлення до змін» (за допомогою опитувальника «Як Ви ставитесь до змін?» [18]) (опитувальник дає можливість діагностувати три типи особистості в контексті ставлення до змін («традиціоналіст», «реаліст»; «вільнодумець»)).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Основні підходи до впровадження інноваційних змін майбутніми науково-педагогічними працівниками в сфері освіти та науки»:

- *творче завдання (у групах, кожна група виконує окреме завдання):* «Розробіть підходи до впровадження інноваційних змін у процесі Вашої педагогічної роботи із студентами»; «Розробіть підходи до впровадження інноваційних змін у тому підрозділі, де Ви працюєте (навчаєтесь)»; «Розробіть підходи до впровадження інноваційних змін у процесі підготовки дисертаційного дослідження» та ін.;
- *презентація та обговорення моделей.*

Тренінгова сесія 4. «Роль креативного потенціалу в розвитку лідерських якостей майбутніх науково-педагогічних працівників»

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Аналіз сутності креативного потенціалу в майбутніх науково-педагогічних працівників»:

- *метод незавершених речень (індивідуальна робота):* «Креативний потенціал – це...»;
- *робота в малих групах (з наступним міжгруповим обговоренням):* «Що таке креативний потенціал?»; «Чим креативний потенціал відрізняється від творчого потенціалу?»; «Що таке інноваційний потенціал?» та ін.;
- *дискусія:* «Що таке креативний потенціал аспірантів? У чому проявляється вияви креативного потенціалу аспірантів у процесі підготовки дисертаційного дослідження?».

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика креативного потенціалу в майбутніх науково-педагогічних працівників»:

- *психологічний практикум:* «Діагностика креативного потенціалу» (за допомогою опитувальника «Який Ваш креативний потенціал?» [13]) (опитувальник дає можливість діагностувати три основні вияви творчого потенціалу: «моя особистість»; «мій підхід до розв'язання проблеми»; «моє робоче середовище»).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Розвиток креативного потенціалу в майбутніх науково-педагогічних працівників»:

- *творче завдання (в парах):* «Назвіть якомога більше варіантів практичного використання результатів Вашої дисертаційної роботи»;
- *мозковий штурм (робота в парах):* «Неприємна ситуація: що в ній “приємного?..”» (пропонуються такі ситуації: «На Вченій раді факультету не затвердили тему Вашу дисертаційного дослідження, сказали, що потрібно доопрацювати...»; «Вашу статтю не прийняли в редакції фахового журналу...»; «Ваш науковий керівник не погодився в Вашим підходом до аналізу отриманих експериментальних даних...»; «Студенти не дуже зацікавились темою практичного заняття, яке Ви провели...»; «Ваша аплікаційна форма (для отримання наукового гранту) повернута із зазначенням, що була неправильно оформлена...» та ін. Учасники тренінгу, працюючи в парах та використовуючи правила «мозкового штурму», повинні назвати якомога більше приємних ситуацій в неприємній ситуації (один учасник називає неприємні вияви ситуації, другий переконує його в протилежному (називає приємні аспекти такої ситуації)). Ситуації демонструються перед аудиторією (*авторська модифікація*) [19].

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Тренінгова сесія 5. «Особливості емоційного інтелекту як важливої складової лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників»

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Зміст та особливості емоційного інтелекту в майбутніх науково-педагогічних працівників»:

- *метод незавершених речень (індивідуальна робота):* «Емоційний інтелект – це...»;
- *робота в малих групах (з наступним міжгруповим обговоренням):* «Що таке емоційний інтелект?»; «Чим відрізняється емоційний інтелект від «звичайного» інтелекту?»; «Які основні складові емоційного інтелекту?» та ін.;
- *мультимедійна презентація (міні-лекція):* «Основні складові емоційного інтелекту (для підготовки презентації використовуються наявні літературні джерела [9]).
- *дискусія:* «У чому може проявлятися емоційний інтелект в аспірантів (при взаємодії з науковим керівником, колегами, студентами)?».

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика емоційного інтелекту в майбутніх науково-педагогічних працівників»:

- *психологічний практикум: «Діагностика емоційного інтелекту»* (за допомогою опитувальника «Діагностика емоційного інтелекту Н. Холла») [17] (опитувальник дає можливість діагностувати такі складові емоційного інтелекту: емоційна обізнаність; управління своїми емоціями; самомотивація; емпатія; розпізнавання емоцій інших людей).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Розвиток емоційного інтелекту в майбутніх науково-педагогічних працівників»:

- *робота в малих групах (з наступним міжгруповим обговоренням):* Аналітичне завдання «Емоції в науково-педагогічній діяльності» (складіть перелік емоцій, які виникають у процесі науково-педагогічної діяльності, систематизуйте ці емоції, зробіть висновок про те, які емоції переважають, які загальні висновки Ви можете зробити?);

- *вправа «Моя емоційна власність»* [12; 19] (*авторська модифікація*). Інструкція для учасників тренінгу: «Зазвичай проблеми, які виникають в науково-педагогічній діяльності (емоційне напруження, невеликі конфлікти тощо), можна розв'язати легко і швидко, коли інші дізнаються, що Ви відчуваєте, і скажуть Вам про свої почуття. Для цього можна використовувати наступні формули: «Я відчуваю...коли ти (ви)...тому що...»; «Я відчуваю...коли ти (ви)...і хочу, щоб це змінилось...».

Застосуйте ці формули у процесі здійснення Вашої науково-педагогічної діяльності, не звинувачуючи співрозмовника, наприклад, у таких *ситуаціях*: «Ваш науковий керівник в черговий раз переносить час зустрічі з ним, яка дуже потрібна Вам для обговорення методики дослідження...»; «Завідувач кафедри, де Ви навчаєтесь в аспірантурі, просить Вас підмінити викладача, який знову поїхав на конференцію, і якого Ви вже не раз підміняли...»; «Ваш колега-аспірант взяв у Вас інформаційний лист про проведення важливої для Вас конференції і забув його вчасно повернути. У результаті Ви не змогли підготувати тези виступу на цю конференцію...».

Учасники працюють в малих групах, пропонують свої ситуації відповідей згідно із зазначеними «формулами» та в процесі міжгрупового обговорення вирішують, які із відповідей є найбільш адекватними, тобто найбільш відповідають змісту «формул» і свідчать про певний рівень розвитку емоційного інтелекту.

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Тренінгова сесія 6. «Особливості взаємодії з людьми як складова лідерського потенціалу в майбутніх науково-педагогічних працівників»

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії.

Змістовно-смысловий компонент тренінгу: «Сутність взаємодії з людьми як складової лідерського потенціалу в майбутніх науково-педагогічних працівників»:

- *аналітичне завдання в малих групах (з наступним міжгруповим обговоренням):* «З ким взаємодіють аспіранти в процесі навчання в аспірантурі?»; «У чому полягає смисл цієї взаємодії?»; «Які труднощі можуть виникати в процесі взаємодії аспірантів з різними учасниками науково-педагогічної діяльності?»;

- *мультимедійна презентація (міні-лекція):* «Зміст та основні напрямки взаємодії майбутніх науково-педагогічних працівників (для підготовки презентації використовуються наявні літературні джерела [1; 11]).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей взаємодії з людьми як складової лідерського потенціалу в майбутніх науково-педагогічних працівників»:

- *психологічний практикум: «Діагностика особливостей взаємодії з людьми»* (за допомогою опитувальника «Індивідуальна оцінка управлінських навичок» [5]) (опитувальник дає можливість діагностувати такі основні складові взаємодії з людьми: «підтримуючі комунікації»; «володіння владою та впливом (розширення владних повноважень; посилення впливу)»; «створення мотивації для інших»; «управління конфліктами»; «надання прав та делегування повноважень»; «створення ефективної команди та командна робота» та ін.).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Розвиток навичок взаємодії з людьми як складової лідерського потенціалу в майбутніх науково-педагогічних працівників»:

- *ділова гра: «Ефективна взаємодія».* Учасникам тренінгу пропонується програти певні проблемні ситуації, які виникають у процесі взаємодії аспірантів з різними учасниками науково-педагогічної діяльності (колегами, науковим керівником, заступником декана, представниками інших організацій тощо): «Випадково від своїх колег Ви дізнались, що можна отримати заявку на отримання гранту для Вашої наукової групи. У Вас реально є лише два дні. Як Ви будете діяти?»; «Ви є одним із організаторів конференції студентів та аспірантів на своєму факультеті. До визначеного терміну подачі тез виступів на конференції з'ясувалось, що подано лише сім тез. Як Ви буде діяти в цій ситуації?»; «При проведенні емпіричної частини дисертаційного дослідження стало відомо, що Ваша потенційна експериментальна база раптом «накрилась» (Вам відмовили проводити там збір емпіричного матеріалу). Ваші дії?»; «Ви разом зі заступником декана відповідаєте за виступ студентів на факультетському святі. За півдня до свята виявилось, що студенти не підготували свій виступ. Що Ви будете робити в цій ситуації?»; «Ваш науковий керівник не погоджується з Вами стосовно теоретичної моделі Вашого дослідження. У Вас постійно виникають дискусії і навіть конфліктні ситуації з цього питання. Як Ви діятимете в такій ситуації?» та ін.

Для програвання вказаних ситуацій створюються відповідні групи, які готують та «демонструють» ситуації, тобто пропонують способи розв'язання означених у ситуаціях проблем. Далі по черзі кожна група демонструє «свою» ситуацію, а решта учасників спостерігають та аналізують способи вирішення цих ситуацій (висловлюють певні позитивні та негативні підходи до вирішення цих ситуацій). У процесі міжгрупового

обговорення визначається найбільш оптимальне рішення, підшукуються резерви щодо вдосконалення способів взаємодії аспірантів з іншими учасниками науково-педагогічної діяльності.

Розділ 3. Роль навчання в аспірантурі для розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників

Тренінгова сесія 7. «Навчання в аспірантурі як засіб розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників»

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Аналіз основних виявів лідерських якостей під час навчання в аспірантурі»:

- *аналітична робота в групах (з наступним міжгруповим обговоренням):* «Чи повинно навчання в аспірантурі сприяти розвитку лідерських якостей?»;
- *творче завдання:* «Для вирішення яких завдань під час навчання в аспірантурі та після закінчення аспірантури Ви могли б використовувати свої лідерські якості?»;
- *мультимедійна презентація (міні-лекція):* «Лідерство та аспірантура» (для підготовки презентації використовуються авторські розробки з проблеми).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика потреби та виявів лідерства у майбутніх науково-педагогічних працівників»:

- *діагностичний «криголам» (для виконання в тренінговій групі в цілому):* «Я хочу/не хочу бути лідером (у процесі навчання в аспірантурі та після її закінчення), тому що...» (завдання дає можливість виявити потенційних лідерів та наявність/відсутність у учасників тренінгу мотивів виконувати лідерські функції під час навчання в аспірантурі та після її закінчення. Окрім того, групове обговорення, зокрема, аналіз негативних відповідей, дає можливість виявити складнощі лідерської діяльності);
- *діагностичний «криголам» (для виконання в тренінговій групі в цілому):* «Протягом останніх трьох місяців навчання в аспірантурі я проявив лідерські якості в таких ситуаціях...» (вправа дає можливість проаналізувати основні форми активності аспірантів, де потрібно проявляти лідерські якості).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Розвиток лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників»

- *творче завдання (робота в групах):* «Які форми навчання в аспірантурі та роботи на кафедрі можуть сприяти розвитку лідерських якостей у аспірантів?»

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Тренінгова сесія 8. «Лідерство в процесі виконання дисертаційного проекту»

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Аналіз основних виявів лідерських якостей під час навчання в аспірантурі»:

- *аналітична робота в групах (з наступним міжгруповим обговоренням):* «Чи можна розглядати дисертаційне дослідження як власний науковий проект, в якому Ви виступаєте лідером проекту?»;
- *творче завдання:* «Які основні етапи реалізації дисертаційного проекту?»; «Які лідерські якості потрібні для успішного здійснення дисертаційного проекту?»; «Яке має бути співвідношення науково-професійних та лідерських якостей у процесі виконання дисертаційного проекту?».

Діагностичний компонент тренінгу: «Вияви лідерства в процесі виконання та захисту дисертаційного проекту»:

- *аналітичне завдання (робота в парах):* «Я як лідер свого дисертаційного проекту»: «Визначте, які з виділених на попередньому етапі роботи лідерських якостей, необхідних для підготовки та захисту дисертаційного дослідження, характерні для Вас, а які відсутні. Що Ви можете сказати про співвідношення у Вас науково-професійних та лідерських якостей, необхідних для виконання дисертаційного проекту? Зробіть висновок про необхідність розвитку у Вас тих чи інших лідерських якостей».

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Основні підходи до розвитку лідерських якостей для виконання дисертаційного проекту»:

- *творче завдання (робота в малих групах):* «Як розвинути лідерські якості, необхідні мені для підготовки дисертаційного дослідження? Як подолати те, що заважає бути мені лідером свого дисертаційного проекту?».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Завершальна частина тренінгу включала такі складові:

- *рефлексивний аналіз:* «Якою мірою тренінг задовольнив мої очікування?»; «Які форми роботи на тренінгу мені найбільше сподобались (або не сподобались)?»; «Що нового я відкрив в собі, пройшовши такий тренінг?»;
- *побажання учасників тренінгу:* «Я бажаю тобі, щоб твоя майбутня професійна кар'єра ...».

Для формування заключної частини тренінгу використано розробки Л.М. Карамушки [15].

Окрім участі безпосередньо у тренінгу, аспіранти виконували *домашні творчі завдання*, які сприяли практичному аналізу проблеми. Наприклад, аспірантам пропонувалось виконання таких домашніх завдань:

- написати есе на тему: «Лідери в науці: які вони?»;
- написати есе на тему: «Я як лідер свого дисертаційного проекту: як я хочу здійснити свій проект?»

та ін.;

- провести аналіз наявності (відсутності) виявів інноваційного лідерства у підрозділі, де Ви навчаєтесь (працюєте);
- творче завдання: «Як можна сприяти розвитку лідерських якостей у студентів, у яких Ви проводите семінарські (практичні) заняття?».

ВИСНОВКИ

Апробація тренінгу показала доцільність його використання у вищих навчальних закладах та науково-дослідних інститутах для розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г.М. Социальная психология : [учебник для высших учебных заведений] / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 376 с.
2. Бабкова-Пилипенко Н.П. Формування лідерських якостей майбутніх економістів у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Н.П. Бабкова-Пилипенко ; Крим. гуманіт. ун-т. – Ялта, 2011. – 20 с.
3. Бендас Т.В. Лидерство в кросс-культурных и гендерных исследованиях : монография / Т.В. Бендас, И.С. Якиманская. – Оренбург : ИПК ГОУ ОГУ, 2006. – 294 с.
4. Бендас Т.В. Психология лидерства : учеб. пособ. / Т.В. Бендас – СПб. : Питер, 2009. – 448 с.
5. Вэттен Д.А. Развитие навыков менеджмента / Д.А. Вэттен, К.С. Камерон. – [5-е изд.] / пер. с англ. ; под ред. В.А. Спивака. – СПб. : ИД «Нева», 2004. – С. 581–633.
6. Дафт Р. Уроки лидерства / пер. с англ. / Р. Дафт. – М. : Эксмо, 2006. – 480 с.
7. Карамушка Л.М. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій / Л.М. Карамушка, М.П. Малигіна // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002, част. 6. – С. 275–284.
8. Катус М.С. Лідерство як фактор успішності керівника проекту / М.С. Катус // Правничий вісник Університету «КРОК». – Вип. 14. – К., 2012. – С. 101–106.
9. Кетс де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / М. Кетс де Врис ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 311 с.
10. Мітлош А.В. Психологічний аналіз лідерської обдарованості членів молодіжних громадських об'єднань : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.01 / А.В. Мітлош ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2007. – 20 с.
11. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник. – [2-е вид, виправл. та доповн.] / В.В. Москаленко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
12. Пастухова Т.М. Тренінг «Формування психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації»: структура, зміст, основні інтерактивні техніки / Т.І. Пастухова, Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. 1 : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Вип. 34. – С. 272–280.
13. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 302–310.
14. Смоляр І.І. Диференціація лідерських якостей спортсменів у чоловічих і жіночих командах (на прикладі ігрових видів спорту) : автореф. дис. ... канд. наук з фіз. виховання та спорту : 24.00.01 / І.І. Смоляр ; Нац. ун-т фіз. виховання та спорту України. – К., 2011. – 20 с.
15. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інт-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.
16. Топольницька Г.Ю. Психолого-етичні умови формування лідерських якостей у офіцера-прикордонника / Г.Ю. Топольницька // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. – Серія: педагогічні та психологічні науки. – К., 2011. – Вип. 59. – С. 104–106.
17. 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. – С. 57–59.
18. Фрайлингер К. Управление изменениями в организации / К. Фрайлингер, И. Фишер / пер. с нем. Н.П. Береговой, И.А. Сергеевой. – М. : Книгописная палата, 2002. – С. 31–33 ; 251–252.
19. Шапиро Д. Конфликт и общение: Путеводитель по лабиринту регулирования конфликтов ; пер. с англ. / Д. Шапиро. – Кишинэу : ARC, 1997. – 320 с.
20. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика персонала. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2010. – С. 70–71 ; С. 137–138.

УДК 37.07 : 005.95

ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ВИКЛАДАЦЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ПРИВАТНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ

В.В. Корсакевич

старший викладач кафедри психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Стаття представляє зміст та структуру експериментальної моделі розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності.

Ключові слова: конкурентоздатність; викладацький персонал, ВНЗ приватної форми власності.

Статья представляет содержание и структуру экспериментальной модели развития конкурентоспособности преподавательского персонала вуза частной формы собственности.

Ключевые слова: конкурентоспособность; преподавательский персонал, вуз частной формы собственности.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Серед низки економічних, політичних, соціальних та інших умов забезпечення конкурентоздатності персоналу сучасного ВНЗ суттєву роль відведено визначенню, аналізу та впровадженню ефективних форм розвитку психологічних характеристик конкурентоздатності викладацького персоналу вищих навчальних закладів приватної форми власності.