

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ОБДАРОВАНОЇ ДИТИНИ НАПН УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПОЛІТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ НАПН УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ВИХОВАННЯ НАПН УКРАЇНИ



МАТЕРІАЛИ

*Всеукраїнської науково-практичної
онлайн-конференції*

**«ЛІДЕРСТВО І ОБДАРОВАНІСТЬ:
СУЧАСНИЙ НАУКОВИЙ ДИСКУРС
І ОСВІТНЯ ПРАКТИКА»**





14–19 лютого 2024 року

Київ
2024

Л55 **Лідерство і обдарованість: сучасний науковий дискурс і освітня практика** : матеріали Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції (Київ, 14–19 лютого 2024 року). – Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2024. – 1014 с.

У збірник увійшли статті та тези учасників Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції «Лідерство і обдарованість: сучасний науковий дискурс і освітня практика», у яких розкриті питання актуальних наукових і практичних проблем формування та розвитку лідерського потенціалу обдарованої особистості.

Тематика публікацій:

-  Лідерство й елітарність в умовах війни
-  Лідерство природне і виховуване: у чому колізія
-  Лідерство істинне і деструктивне: причини, форми, прояви
-  Виховання лідерських якостей обдарованих учнів
 - Інтелектуальна обдарованість і лідерство
 - Олімпіадний і манівський рух у формуванні лідерства

Видання рекомендовано для науковців, керівників і представників освітніх закладів, інститутів післядипломної освіти, педагогічних працівників усіх ланок системи освіти.

Статті подано в авторській редакції (збережено стилістику, орфографію та мову). Автори опублікованих матеріалів несуть відповідальність за точність наведених фактів, цитат, посилань на джерела тощо.

- Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2014. С. 353-363. URL: <http://surl.li/qekvj>.
3. Менегетті А. Психологія лідера. НФ «Антоніо Менегетті», 2019. 338 с.
 4. Освітнє лідерство: від теорії до практики : монографія / наук. ред. В. Р. Міляєва. Київ; Кривий ріг : Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка; Вид. Р. А. Козлов, 2021. URL: <http://surl.li/dzyza>.
 5. Романова О. О., Мудрик О. В. Технологія роботи з обдарованими студентами шляхом використання інтерактивних методів навчання. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2018. С. 172-175. URL: <http://surl.li/qelbf>.
 6. Романовський О. Г., Пономарьов О. Парадокси харизматичного лідерства. Теоретичні та прикладні аспекти дослідження феноменів лідерства, управління та розвитку соціального об'єкту. 2017. С. 46-57. URL: <http://surl.li/qekxz>.

Столяренко Ол. В.,

*доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки,
професійної освіти та управління освітніми закладами,
Вінницький державний педагогічний університет
імені Михайла Коцюбинського
e-mail: olena-best@ukr.net*

Столяренко Ок. В.,

*кандидат педагогічних наук, доцент кафедри іноземних мов,
Вінницький національний технічний університет
e-mail: oksanny-81@ukr.net*

ОБДАРОВАНИСТЬ, ЕЛІТА, ЛІДЕРСТВО І ПРОБЛЕМА ВЛАДИ ТА КЕРІВНИЦТВА

У статті розкриваються особливості навчання і виховання лідерських якостей у сучасній молоді як майбутніх керівників та представників влади. Визначено психолого-педагогічні умови розвитку обдарованості, що може вважатися основною засадою формування лідерства у молодій людині. З'ясовано відмінності між поняттями керівництва, влади та лідерства.

Ключові слова: обдарованість, лідерство, керівництво, влада.

The article covers the peculiarities of training and education of leadership qualities in modern youth as future managers and representatives of government. The psychological and pedagogical conditions for the development of giftedness, which can be considered the main basis for the formation of leadership in a young person, are determined. The difference between the concepts of management, government and leadership is defined.

Keywords: giftedness, leadership, management, government.

Формування еліти нації пов'язане з вихованням інтелектуально розвинених громадян з активною соціальною позицією. Необхідне виховання такої людини,

яка була б здатна до продуктивної діяльності, могла повести за собою, розв'язувати складні завдання в умовах виробництва, була обдарованою у тій чи іншій сфері. Обдаровані люди приносять велику користь суспільству, державі, є її гордістю. Тому перед суспільством, державою, школою і сім'єю постає проблема навчання і виховання таких дітей. Зміст навчальної інформації для них має доповнюватися науковою інформацією, яку вони можуть отримати в процесі виконання додаткових завдань за той самий час, що й інші учні, але за рахунок прискореного темпу обробки навчальної інформації. У методах їх навчання мають превалювати самостійна робота, частково-пошуковий і дослідницький підходи до засвоєних знань, умінь та навичок. Контроль за їх навчанням спрямовується на стимулювання поглибленого вивчення навчального матеріалу, його систематизацію, класифікацію, перенесення знань у нові ситуації, виявлення і розвиток творчих елементів у їх навчанні. Домашні завдання для таких учнів повинні бути творчими. Саме обдаровані діти у майбутньому стануть лідерами, керівниками, будуть працювати у владних структурах. Тому вкрай важливим є розуміння цих проблем.

Дехто не вбачає відмінностей між поняттями керівництва, влади та лідерства. Адже вважають, що, коли перебуваєш на керівній посаді, то маєш владу над підлеглими, а відтак є лідером колективу. І мова не йде про професійні та управлінські здібності, про так звану обдарованість у певній галузі діяльності.

Але на практиці співвідношення складових управлінського впливу досить різноманітне, на що впливають різні чинники (тип організації, її масштаби, напрям діяльності, місце в ієрархії управління, особисті якості керівника). Тому важливо в них розібратися і проаналізувати шляхи синтезу в діяльності сучасного керівника.

Під лідерством ми розуміємо здатність підняти людське бачення на рівень більш широкого кругозору, вивести ефективність діяльності на рівень більш високих стандартів, а також здатність формувати особистість, виходячи за звичайні рамки, які її обмежують. Вплив – це будь-яка поведінка однієї людини, яка вносить зміни в поведінку, відношення іншої людини. Влада – це можливість впливати на інших. Вона може відноситись до індивіда, групи і організації в цілому. Як організаційний процес, влада – це потенціал, який є у користувача; між тим, хто використовує владу, і тим, до кого вона застосовується, існує взаємозв'язок; той, до кого застосовується влада, має певну свободу дій. Якщо співробітник працює за правилами, то у керівника немає необхідності застосовувати до нього владу, яку він має. Влада – це функція залежності, а отже взаємозалежності. Концепція влади будується на взаємодії людей в організації. Владу використовують і керівники, і підлеглі, щоб досягнути своєї мети чи закріпити свої позиції. Успіх і невдачі застосування влади або реакції на неї

визначаються розумінням, знаннями, як нею користуватися, здатністю передбачувати наслідки. Вона ніколи не може бути абсолютною і незмінною. Це стосунки в динаміці. Вони змінюють ситуацію, людей, відносини.

Наприклад, влада посади делегується її власнику тими, кому він підзвітний. Її об'єм залежить від рівня довіри, яку власник посади може отримати у того, хто знаходиться за ієрархією вище. Їх співвідношення ситуаційне і індивідуальне.

Особиста влада – це ступінь поважного і відданого ставлення до її власника з боку підлеглих. Вона може бути забрана у керівника із-за його неправильних дій.

Кожна діяльність пов'язана з проявом владних відносин. І якщо ми маємо справу з людьми, які за своєю природою завжди егоїстичні, то необхідно вести мову не про владу, а про відносини, права, повноваження, вплив чи силу сприяння на суб'єкт чи об'єкт.

Влада – це можливість впливати на поведінку інших. Влада та вплив є інструментами лідерства. Вони є тими засобами, які використовує керівник для вирішення ситуацій, коли не всі можуть коритися без слів. Якщо він не має достатньо влади, щоб впливати на тих, від кого залежить ефективність його діяльності, то не зможе отримати ресурси, необхідні для визначення та досягнення цілей через інших людей. Влада, хоча буває неправильно використовується, вона є необхідною умовою успішного функціонування організації.

Формами влади є: примус з допомогою якого карають (його недоліками виступають: страх на робочому місці, неможливість підтримувати ефективний контроль, так як робітники мають свідомо обманювати організацію; винагорода (задовольняє потреби та надає задоволення, усвідомлення власної гідності через виконання необхідної роботи для фірми); еспертна влада (виконавець вірить, що той, хто впливає має спеціальні знання, які дозволять підлеглому задовольнити потреби, її перевагами є гармонійний баланс між керівником і підлеглим); законна влада; еталонна влада (влада прикладу) і виконавця приваблюють певні характеристики керівника, а перевагою є велика повага до нього, висока продуктивність, правильність виконання завдання; переконання, коли виконання роботи людиною, на яку впливають, не потрібно буде перевіряти, і вона буде намагатися виконати її в більшому обсязі, ніж мінімальні вимоги, враховуючи себе співавтором задачі; участь, яка апелює до потреб більш вищого рівня – влади, компетентності, успіху чи самовираження.

З цього переліку останні дві є формами впливу, які здатні залучити виконавця до активної співпраці. Недостатньо мати владу: вона повинна бути достатньо сильною, щоб спонукати інших до роботи. Керівник може мати авторитет влади на основі статуту та особистий авторитет, який заснований на розумі, знаннях, досвіді, до завоювання якого потрібно прагнути [4].

Спосіб реалізації висунутих завдань можна охарактеризувати як стилі керівництва. Найпоширенішим є підхід до визначення стилів за характером прийняття рішення в соціальній групі: авторитарний чи директивний стиль засновується на припущенні, що люди не люблять брати на себе відповідальність та управляти ними можна лише за допомогою грошей, погроз та покарання. Він характеризується високою централізацією керівництва, жорстким контролем за діяльністю підлеглих. Співробітники повинні виконувати лише те, що їм наказано. При цьому вони отримують мінімум інформації. Керівник такого стилю, як правило, відмовляється від послуг експертів, думок підлеглих, не вносить свої пропозиції на обговорення. Поширеними методами такого керівництва є накази, розпорядження, зауваження, догани, погрози, зняття пільг. Зацікавлення співробітників не заохочується. В спілкуванні з людьми характерна чітка мова, недоброзичливий настрій, різкість, нетактовність і навіть грубощі. Для такого керівника інтереси справи стоять вище за інтереси людей.

Демократичний чи колегіальний стиль характеризується прагненням до відпрацювання рішень, розподілом повноважень та відповідальності між керівником та підлеглим. Використовує рефлексивні методи управління, а при здійсненні контролю звертає особливу увагу на кінцевий результат. У робітників розвивається самостійність, яка сприяє досягненню цілей фірми та керівника. Авторитет посади підкріплюється особистим авторитетом.

Ліберальний стиль характеризується безініціативністю, невтручанням в робочий процес. Люди-керівники, які недостатньо компетентні, не впевнені в міцності свого службового місця, недостатньо принципові, питання вирішуються навіть без їх участі. У взаєминах з підлеглими коректні та ввічливі. Позитивно реагують на критику, не вимогливі до підлеглих та не люблять контролювати їх роботу. Надають необґрунтовані пільги, чим прагнуть закріпити власний авторитет.

Бути керівником – це велике мистецтво. Лідерів потрібно виховувати ще з шкільних років, підтримувати обдаровану молодь, готувати її до майбутньої діяльності, до подолання викликів нашого часу [2].

Цікавою є зарубіжна практика роботи з обдарованими дітьми. В школах Англії надають великого значення роботі з ними. Передусім цьому сприяє жорстка диференціація навчання і селекція, раннє виявлення обдарованості; надання допомоги сім'ям з низьким рівнем доходів для оплати навчання дітей у приватних школах з тим, щоб допомогти обдарованим дітям з робітничого середовища здобути найкращу освіту; створення гомогенних груп, в яких є змога ефективніше організувати навчання обдарованих; індивідуальний підхід у навчанні, гнучкість навчального розкладу; створення міжшкільних спеціальних курсів для обдарованих дітей; прискорене засвоєння курсу школи чи окремих курсів;

використання найсучасніших технічних засобів у навчальному процесі, насамперед комп'ютерів, дослідницького та проблемного методів навчання, а також методу проектів, що самостійно розробляються, організація конкурсів та олімпіад [1].

В Україні також є позитивний досвід роботи з такими учнями. Наприклад, в освітньому процесі ми виховуємо лідерів. Перш за все, долучаємо до роботи в команді (пропонувати учням командні завдання; доручаємо команді визначити лідера; запропонувати учням самостійно встановити дедлайн виконання завдання). Розвиваємо уміння презентувати свою точку зору (влаштування дебатів і дискусій на уроках; завдання створити промову, що мотивує; залучення дітей до презентації своїх завдань /домашніх чи проектних/ на уроці; робити виступи на 5 хв на тему, яку зараз вивчають). Формуємо уміння аналізувати та оцінювати (створюйте на уроках майнд-мепи, презентації, таблиці, плакати; запропонуйте учням самостійно оцінити свій проєкт за принципом «Що було добре? Що можна покращити?»); аналіз виступів одне одного. Розвиваємо уміння шукати сенси та мотивувати (запропонуйте учням стати менторами учнів молодших класів; залучайте дітей пояснювати одне одному інформацію; після уроків проводьте 5 хв рефлексії на тему «Що нового ви дізналися? Як можна використати цю інформацію?»; перегляньте кілька відео відомих людей: які сенси вони хотіли передати?). Формуємо уміння розв'язувати проблеми (запропонуйте учням список глобальних проблем та попросіть самостійно чи в команді подумати над рішенням (можна взяти 17 цілей сталого розвитку); запропонуйте на уроці проблему, яку потрібно вирішити, та зробіть брейн-шторм) [3].

ЛІТЕРАТУРА:

1. Босенко М. І. Психолого-педагогічні умови розвитку обдарованості: Шкільний світ. №24. 2001. С. 9–10.
2. Кожушко Л. Ф. Лідерські якості особистості та умови їх формування: історико-педагогічний аспект / Л. Ф. Кожушко, О. В. Пахаренко // Вісник НУВГП. Економічні науки: зб. наук. праць. Рівне: НУВГП, 2021. Вип. 4(96). С. 26-35.
3. Liliia Martynets, Nataliya Stepanchenko, Olena Ustymenko-Kosorich, Serhii Yashchuk, Iryna Yelisieieva, Olga Groshovenko, Oleksandr Torichniy, Olena Zharovska, Maya Kademiya, Svitlana Buchatska, Liudmyla Matsuk, Olena Stoliarenko, Oksana Stoliarenko, Olena Zarichna. Developing Business Skills in High School Students Using Project Activities // Revista Românească pentru Educație Multidimensională: Vol. 12 No. 4 (2020) P. 222-239. DOI: <https://doi.org/10.18662/rrem/12.4> Режим доступу: <https://lumenpublishing.com/journals/index.php/rrem/article/view/2704/2620>
4. Stoliarenko, O., Stoliarenko, O., Prokopchuk, V., Zhuravlova, L., Demchenko, I., Martynets, L., & Yakovliv, V. (2021). Fostering a Values-Based Attitude towards a Person in Secondary Schools in the Post-Soviet Space. Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensională, 13(3), 166–188. <https://doi.org/10.18662/rrem/13.3/446> Режим доступу: <https://lumenpublishing.com/journals/index.php/rrem/article/view/3475>