

# ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СУЧАСНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ОСВІТИ

АЛФІМОВ Д.В.

## ЗМІСТ ФЕНОМЕНУ “ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ”

Сьогодення потребує людей, яким властиві ініціативність, здатність до здійснення свідомого самостійного вибору, розвинуте почуття власної гідності, здатність до особистісного самовдосконалення, тобто певні лідерські якості. Це пояснюється тим, що людина в житті виконує різні ролі, у тому числі й керівника мікро- (сім'я) або макроколективу (організація, виробництво та ін.).

Розробка уявлень про зміст лідерських якостей особистості випереджається уточненням вихідного понятійного категоріального апарату. У зв'язку з цим ми розглянемо визначення понять “особистість”, “якість”, “лідерство”, “лідер”.

*Мета статті* – розкрити зміст поняття “лідерські якості особистості”.

Діалектико-матеріалістичне розуміння зв'язку виділених нами категорій передбачає звернення до сутності поняття “особистість”. Методологічною основою розуміння особистості є сприйняття людини як продукту суспільного буття. На думку К. Абульханової-Славської, суспільні відносини задають характерний для цієї історичної епохи тип особистості, визначають сукупність її суспільно значущих позицій [1].

Б. Анан'єв визначає особистість як суспільний індивід, об'єкт і суб'єкт історичного процесу, тому в її характеристиках найбільш повно розкривається суспільна сутність людини, що визначає всі явища людського розвитку [3].

С. Рубінштейн вважав, що “при поясненні будь-яких психічних явищ особистість виступає як воедино пов'язана сукупність внутрішніх умов, через які переломлюються всі зовнішні впливи” [18, с. 242]. Особистість розуміється автором як цілісне явище, як єдність взаємозалежних внутрішніх властивостей, а самі властивості – як результат активної взаємодії особистості з навколишньою дійсністю; вона розглядається як активний суб'єкт пізнання й творчого перетворення природи, суспільства й самого себе. Активність особистості виявляється в діяльності, у мотивації, у життєвій позиції.

Є. Ільєнков визначає особистість як єдине вираження сукупності відносин, якими вона безпосередньо пов'язана з іншими індивідами, тому зрозуміти й вивчити особистість можна тільки тоді, коли буде досліджена вся сукупність відносин конкретної індивідуальності й весь динамічний ансамбль людей, пов'язаних взаємними узами [12].

Вітчизняні дослідники (В. Давидов, Є. Ільєнков, О. Петровський та багато інших) зауважують, що особистість – це активний діяч, цікавий для інших, і разом з тим – динамічне й пластичне утворення, для якого істотними є творче начало, уміння робити нові еталони діяльності. Основним способом буття особистості є розвиток, але не як якийсь самостійний процес, а як процес включення в загальний розвиток дитини.

Проблема формування особистості завжди була в центрі уваги класичної й сучасної педагогіки. Чимало глибоких думок із цієї проблеми міститься в працях П. Блонського, А. Дистервега, Я. Коменського, А. Макаренка, В. Сухомлинського, К. Ушинського, С. Шацького. Активно розробляють питання розвитку особистості В. Алексюк, В. Андрєєв, І. Підласий, В. Семиченко, В. Сластьонін, І. Харламов, Г. Щукіна й ін. Вчені визначають, що особистість взаємозалежна зі здійснюваною діяльністю, у якій людина виявляє особистісні якості, творить себе як особистість.

Для подальшого уточнення сутності лідерських якостей експлікуємо поняття “якість”. У літературних джерелах досліджень особистості термін “якість” розглядається як найбільш істотна властивість, що дає будь-якому феномену визначеність.

Згідно з Р. Кеттеллом [23], якістю особистості називається довгостроково існуюча характеристика, що виявляється послідовно в поведінці індивіда в широкому спектрі різних ситуацій. Якість характеризує поведінку людини більшою чи меншою мірою. Говорячи про особистісну якість, ми співвідносимо її з межами прояву цієї якості в різних людей – від досить вираженого прояву до досить малого.

У психологічній літературі поняття “властивість”, “особливість”, “якість” стосовно особистості часто вживаються як синоніми.

У динамічній структурі особистості К. Платонов [15, с. 187] ці поняття розрізняє, у кожне з них він вкладає свій особливий зміст. “Властивість – це найширше поняття, це щось властиве особистості, її риса..., що зумовлює її подібність або розбіжності з іншими особистостями. Особливість – це така властивість, що відрізняє цю особистість або даний тип особистостей від інших. Можна сказати й так: особливість особистості – це її індивідуальна властивість або їхня сукупність. Якість – це найбільш істотна властивість, що дає особистості визначеності”. Отже, якості особистості – узагальнені властивості особистості.

У літературі й у повсякденному житті нерідко говорять про нахили, риси, якості або властивості особистості. Н. Левітов [13] підкреслює, що термін “якість” і “властивість” більш припустимі для визначення своєрідності особистості, однак “у них немає специфічного характерологічного відтінку, пов’язаного з тим, що можна назвати “рельєфом” особистості, тобто виділенням її стрижневих рис”, тому, описуючи особистість, закликав користуватися термінами “риса” й “прояв”.

Кожна якість, описуючи одну зі сторін особистості, поза нею в цілому не існує. Тому в людини якості не ізольовані, а перебувають у взаємозв’язку (Л. Божович [12]). Якості особистості можуть бути представ-

лені як види або класи: деякі з них пов'язані з темпераментом, інші – з типовими пристосувальними реакціями, треті – зі здатностями, інтересами, цінностями, четверті – із соціальними відносинами (Р. Кеттелл [23]). Фундаментальними розбіжностями є рівень виразності якостей. Одні з них легко спостережувані й тому легко вимірювані – вони є “поверховими”. “Поверхові” якості, згідно з Р. Кеттеллом, – групи властивостей індивіда, легко визначувані й спостережувані, супутні один одному. Інші якості він називав “глибинними”, “прихованими”. Глибинні якості, згідно з Р. Кеттеллом, – фундаментальні й менше піддаються спостереженню, ніж особистісні риси, які лежать в основі “поверхових” проявів.

Таким чином, всі розмежування між поняттями: “якість”, “риси”, “особливість”, “властивість”, безсумнівно, відносні й умовні, однак ми фіксуємо на них увагу для того, щоб визначити місце лідерських якостей у структурі.

Ефективність діяльності особистості в колективі багато в чому залежить від її активності й ініціативності, від уміння налагодити відносини із членами групи, виявити свої можливості й т. д. У цих відносинах особливе місце займає такий феномен, як лідерство. Лідерство – це відносини домінування та підпорядкування, впливу і дій відповідно до нього в системі внутрішньогрупових відносин.

У розробленій вітчизняній теорії соціальної психології за основу вивчення проблеми лідерства був узятий діяльнісний підхід, запропонований О. Леонтьєвим, відповідно до якого, головними детермінантами процесу лідерства були цілі та завдання групи, що визначали, хто стане лідером і який стиль лідерства виявиться найбільш ефективним. Явище лідерства значно ширше і притаманне різноманітним видам діяльності людини: виробництву речей та ідей, політиці, науці, мистецтву, спорту і т. д. Обов'язкова умова лідерства – володіння владою у формальних і неформальних організаціях найрізноманітніших рівнів і масштабів: у державі, місцевому самоврядуванні, трудових організаціях, суспільних групах і рухах.

Проблемами лідерства займалися не лише такі вітчизняні вчені, як В. Городяненко, А. Кравченко, Б. Паригін, І. Столяр, Л. Уманський та інші, але й багато зарубіжних соціологів і психологів. Серед них К. Левін, Д. Макгрегор, М. Харріс, Р. Хаус, Ч. Хенді, Е. Флейшман, Дж. Френч та ін.

З погляду масштабності вирішуваних завдань виділяють: 1) побутовий тип лідерства (у сім'ї, шкільних класах, студентських групах, дозвільних об'єднаннях); 2) соціальний тип лідерства (у сфері матеріального виробництва, профсоюзному русі, у різних товариствах – спортивних, творчих і т. д.); 3) політичний тип лідерства (державні, суспільні діячі).

Лідерство передбачає певний характер його найближчого оточення. Воно має бути відібране за діловими, професійними ознаками, а не тільки за особистою відданістю лідеру, що хоча й важливо, але недостатньо для здійснення сучасної технічної чи управлінської політики.

Отже, узагальнивши вищезазначене, під поняттям “лідерство” ми розуміємо спосіб організації влади, спрямований “по вертикалі” знизу вгору, тобто з погляду відносин домінування й підпорядкування; систему внутрішньогрупових відносин, що стимулює своє оточення до досягнення запропонованих цілей.

Розглянемо тепер сутність поняття “лідер”. Термін “лідер” (англ. <leade – вести, керувати), за даними Оксфордського словника, з’явився приблизно у 1300 р., однак багато фахівців, серед яких і Р.М. Стогділл, заявляють, що це поняття не могло з’явитися раніше ніж 1800 р. Одне з перших визначень лідерства дав Ч.Х. Кулі у 1902 р. На його думку, лідер – це фокус групових процесів. У 1906 р. Л. Мемфорд, а в 1911 р. М. Блекнер запропонували інше визначення лідерства: “Це централізація зусиль в одній особистості як виявлення влади всіх”. У 1924 р. американський соціолог Л.Л. Бернард дав таке трактування лідерства: “Лідер фокусує увагу і реалізує енергію групи в заданому напрямку”.

Кількість визначень лідера і лідерства як соціального явища постійно зростала. Лідер відіграє центральну роль в організації спільної діяльності групи, до якої він належить, і регулює міжособистісні відносини. Подамо трактування поняття “лідер” вітчизняних і зарубіжних дослідників у табл.

Таблиця

### Основні підходи до визначення поняття “лідер”

Автори	Сутність поняття
Алексеева Н.І., Багреців С.А., Бех І.Д., Террі Дж. [2, с. 102]	Має вплив на групу, що спонукає її членів до досягнення спільної мети
Бодальов А.А. [5]	Член групи, який здатний організувати її діяльність і регулювати відносини, фактично веде за собою. Лідер має такі самі риси, що й більшість інших членів групи, але його дії якісно відрізняються від дій інших, і рівень його діяльності вищий, ніж в інших
Боссон Л. [5]	Людина, що може зробити так, щоб інші переконано й з ентузіазмом вчасно робили правильні дії
Вежевич Т.Є. [5]	Член групи, за яким всі інші члени визнають право приймати найбільш відповідальні рішення, що торкаються інтересів усієї групи й визначають спрямованість її діяльності
Гармаш С.А. [7]	Особистість, яка має розвинуті комунікативні вміння, здатна словами ефективно впливати на інших людей і з якою бажає співпрацювати більша частина колективу
Давидов В.В., Запорожець А.В. [6]	Член групи, що в значущих ситуаціях здатний впливати на поведінку інших учасників
Єршов А.А. [8]	Член групи, який має необхідні організаторські здібності, займає центральне становище в структурі міжособистісних відносин і спонукає своїм прикладом, організацією й управлінням групою до досягнення групових цілей найкращим засобом
Жеребова Н.С. [9]	Лідер, який веде, організовує, планує й управляє діяльністю групи, виявляючи при цьому вищий, ніж усі інші члени групи, рівень активності

Автори	Сутність поняття
Зайцева О.М., Кричевський Р.Л. [22, с. 84]	Член групи, який має провідний вплив на групу в цілому в напрямі виконання групових завдань
Ільїн Є.П. [11]	Член групи, який регулює міжособистісні (неофіційні або неформальні) стосунки в групі; авторитетна особистість, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності й регулюванні взаємин у групі
Петровський А.В., Ярошевський М.Г. та ін. [17, с. 161]	Активна дитина, яка здатна організувати спільну діяльність і регулювати взаємини в групі однолітків
Сбитнева В.Б. [19]	Член групи, який статусно виділяється в конкретній справі, за яким група визнає право приймати відповідальні рішення в значущих для неї ситуаціях. Це найбільш авторитетна особистість, яка відіграє центральну роль у конкретному напрямі діяльності
Соціологічний енциклопедичний словник [20]	Авторитетний член групи, який виконує роль організатора, ініціатора групової взаємодії, прийнятий групою завдяки його здатності вирішувати важливі для групи проблеми й завдання
Стогділл Р. [22]	Член групи, який володіє фокусом групових процесів, мистецтвом дійти згоди, а з погляду ролі диференціації має власні позиції
Таннекебар Р., Валер І., Массарик Ф. [22]	Лідер є міжособистісною взаємодією, яка виявляється в конкретній ситуації за допомогою комунікативного процесу і спрямована на досягнення цілей
Ягоднікова В.В. [22]	Член групи, за яким вона визнає перевагу в статусі та надає право приймати рішення в значущих для неї ситуаціях; індивід, здатний виконувати центральну роль в організації спільної діяльності і регулювання взаємостосунків у групі; людина, яка завдяки своїм особистісним якостям має переважний вплив на членів соціальної групи

У групі може існувати кілька лідерів. Наприклад, Б. Паригін допускає існування восьми типів лідерів, класифікуючи їх за трьома ознаками: змістом діяльності (лідер-натхненник, лідер-виконавець, діловий лідер); за стилем лідерства (авторитарний і демократичний лідер) та характером діяльності (універсальний і ситуативний лідер) [14, с. 242].

Л. Уманський і його школа розглядають такі типи лідерів в малих групах: 1) лідер-організатор; 2) лідер-ініціатор, який висуває пропозиції, що служать початком групової дії; 3) лідер-ерудит; 4) лідер-генератор емоційного настрою групи, який впливає на груповий настрій; 5) лідер емоційного тяжіння, який відповідає соціометричній “зірці”; 6) лідер-умілець, кращий за інших, здатний виконати будь-яке групове завдання [21, с. 98].

Є. Ільїн виділяє деякі ознаки, що характеризують лідера [11]:

- а) належність його до групи, у якій він висунувся на позиції лідера (авторитет);
- б) своїми діями він сприяє досягненню групової мети.

в) ініціативність лідера (бере на себе добровільно значно більшу міру відповідальності, ніж того вимагає формальне дотримання приписів, загальноприйнятих норм, практичних розробок на гру);

г) бажання або необхідність членів групи підкорятися йому.

Автор вважає, що в реальній практиці виникають три види ситуацій висування на роль лідера:

1. Людина хоче бути лідером, але група не приймає її лідерства.

2. Група висуває людину в лідери, але вона сама до лідерства не прагне.

3. Людина прагне бути лідером і група її підтримує (це найбільш оптимальний випадок, що свідчить про наявні лідерські здібності: організаційні, тактичні й ін.).

Б.Дж. Кретті визначає такі види лідерів: лідер, орієнтований на міжособистісні стосунки; лідер, орієнтований на завдання.

Психологи визначають формальних і неформальних лідерів. Неформальний лідер, виступаючи членом малої групи, керує нею зсередини, він частіше за формального керівника взаємодіє з групою, краще знає кожного її члена. Чим сильніший авторитет неформального лідера, тим легше йому маніпулювати думкою групи і направляти її діяльність у потрібне русло. Група становить собою замкнуту одиницю, з центру якої неформальний лідер здійснює свій вплив.

Формальний лідер, який керує ззовні, постійно наштовхується на згуртований “фронт”, що перебуває всередині групи під значним впливом неформального лідера. Для досягнення спільної мети, запобігання й усунення конфліктів у групі формальний лідер має впливати на групу через неформального лідера.

Формальний лідер віддає розпорядження рядовим членам групи в односторонньому порядку, і тільки з лідером у нього встановлюється двобічний зв'язок. Лідер же жодними формальними відносинами не скутий. Він будує двосторонні стосунки, обмінюючись з кожним членом групи діловими й особистими зв'язками. При цьому сфери впливу керівника й авторитету йдуть за різними вимірами і не суперечать один одному.

У психолого-педагогічній літературі виділяють такі три типи лідерів: ватажок, лідер (у більш вузькому значенні слова) та ситуативний лідер. Ватажок – найавторитетніший член групи, який володіє даром переконання і навіть навіювання. На членів групи він впливає словом, жестом, поглядом. Так, дослідник Р.М. Стогділл запропонував такий перелік якостей керівника-ватажка: 1) фізичні якості – активний, енергійний, здоровий, сильний; 2) особистісні якості – пристосовуваність, впевненість у собі, авторитетність, прагнення до успіху; 3) інтелектуальні якості – розум, вміння прийняти потрібні рішення, інтуїція, творче начало; 4) здібності – контактність, легкість у спілкуванні, тактовність, дипломатичність. Лідер у вузькому значенні слова значно менш авторитетний, ніж ватажок. Поряд з переконанням і повчанням він часто спонукає оточення до дій через особистий приклад: “Роби, як я”. Вплив такого

лідера поширюється тільки на частину неформальної групи. Ситуативний лідер володіє особистісними якостями, що мають значення тільки в якійсь конкретній ситуації: спортивний захід, турпохід, відвідування театру, урочиста подія в групі і т. д.

Виховання лідера і його самовиховання полягають у виробленні вміння вести за собою людей, установлювати стосунки з ними і на цій основі організувати управління. Справжнього лідера відрізняють не честолюбство, бажання й уміння виділитися із загального середовища, щоб показати свою вищість, а справжнє природне право сильної, вольової, професійно грамотної й водночас інтелектуальної особистості вести за собою людей. Лідер має бути головою своєї групи, провідником ідей, що сприяють розвитку групи і відповідають інтересам її членів.

Отже, ми поділяємо думку науковців про те, що лідер – це авторитетний член групи, який підкоряє своєму впливу інших людей та має своєрідний управлінський статус, заснований на найбільш ефективному поєднанні різних джерел влади. З огляду на зазначене, ми дійшли висновку, що “ефективний лідер” – це особистість, яка має значний вплив на думку й поведінку членів групи та яка планує, організує, контролює діяльність підлеглих з метою вирішення завдань, поставлених перед групою, передаючи їм своє бачення майбутнього й допомагаючи їм адаптуватися до нового.

Але ефективний лідер володіє певними лідерськими якостями. У науково-педагогічній літературі є різні визначення лідерських якостей особистості. Зокрема, В. Сбитнева, поділяючи погляди А. Лутошкіна, М. Рожкова, вважає, що лідерські якості – це сукупність певних властивостей, рис, що дає змогу члену дитячого суспільного об’єднання статусно виділитися в конкретній справі й приймати відповідальні рішення в значущих для групи ситуаціях. А. Зоріна під лідерськими якостями розуміє якості, необхідні особистості для успішної організаторської діяльності й створення позитивної атмосфери в колективі, що сприяє досягненню загальних цілей. На думку В. Ягоднікової, лідерські якості – це якості особистості, які забезпечують ефективне лідерство, а саме: індивідуально-особистісні й соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і приводять до досягнення мети.

Синтезуючи поняття “лідер”, “лідерство” з терміном “якість”, ми доходимо до такого визначення лідерських якостей: лідерські якості особистості – це узагальнені властивості лідера створювати нове бачення рішення проблеми, успішно впливати на послідовників в напрямі досягнення групою або організацією цілей.

**Висновки.** Отже, узагальнення філософських, психолого-педагогічних підходів дало змогу виявити зміст лідерських якостей особистості. Подальше дослідження означеної проблеми потребує питання розробки структури лідерських якостей.

## Література

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 229 с.
2. Алексеева М.И. Психологичний словник / М.И. Алексеева, Г.О. Балл, Д.І. Бех. – К., 1982.
3. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания / Б.Г. Ананьев. – М. : Наука, 1977. – 380 с.
4. Божович Л.И. Избранные психологические труды / Л.И. Божович. – М., 1995.
5. Вежевич Т.Е. Педагогические условия развития лидерских качеств учащихся : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Т.Е. Вежевич. – Улан-Удэ, 2001.
6. Гапонюк З.Г. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов гуманитарных вузов : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / З.Г. Гапонюк. – М. : Военный университет, 2008. – 24 с.
7. Гармаш С.А. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху / С.А. Гармаш, О.Е. Гашутіна // Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності. – 2009. – С. 37–44.
8. Ершов А.А. Лидер и авторитет / А.А. Ершов. – Л., 1991. – 102 с.
9. Жеребова Н.С. К вопросу о механизме выдвижения лидеров в студенческих группах / Н.С. Жеребова // Личность и группа : ученые записки ЛГПИ им. А.И. Герцена. – Л., 1971. – Т. 468. – 74 с.
10. Зорина А.В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / А.В. Зорина. – Н. Новгород, 2009. – 25 с.
11. Ильин Е.П. Психология воли / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 288 с.
12. Ковалев А. Психология личности / А. Ковалев. – М. : Просвещение, 1970. – 391 с.
13. Левитов Н.Д. Психология характера / Н.Д. Левитов. – М. : Просвещение, 1969. – 424 с.
14. Парыгин Б.Д. Руководство и лидерство / Б.Д. Парыгин. – Л., 1973.
15. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М. : Наука, 1986. – 254 с.
16. Психологический словарь / [под ред. В.В. Давыдова, А.В. Запорожца]. – М., 1983. – С. 176.
17. Психология : словарь / [под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского]. – 2-е изд. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.
18. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2000. – 712 с.
19. Сбитнева В.Б. Педагогические условия развития лидерских качеств подростков в детском общественном объединении : дисс. ... канд. пед. наук / В.Б. Сбитнева. – Ижевск, 2006. – 205 с.
20. Социологический энциклопедический словарь на русском, английском, немецком, французском и чешском языках / [под ред. Г.В. Осипова]. – М., 1988. – С. 159.
21. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников / Л.И. Уманский. – М. : Просвещение, 1980. – 160 с.
22. Ягоднікова В.В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / В.В. Ягоднікова. – Одеса : Піденноукраїнський державний педагогічний університет ім. К.Д. Ушинського, 2005. – 190 с.
23. Cattell R.B. the scientific analysis of personality / R.B. Cattell. – Baltimore : Penguin Books, 1965.

БОЧАРОВА О.А.

## ДОПОМОГА ДЕРЖАВИ ТА НЕДЕРЖАВНИХ СТРУКТУР ОБДАРОВАНИМ ДІТЯМ У ПОЛЬЩІ

Тема створення відповідних умов для розвитку таланту обдарованих учнів має довгу історію як у Польщі, так і в інших країнах світу. Міжнародні організації, такі як Парламентська асамблея Ради Європи, Європейський Союз, стурбовані станом розвитку обдарованих дітей. Європейські країни вживають усіх необхідних заходів, щоб не змарнувати таланти, створюючи відповідні умови для розвитку обдарованих дітей, оскільки вони становлять значний потенціал країни. Суспільство зацікавлене в тому, щоб обдаровані діти постійно відчували підтримку та опіку. Розпочата ще в школі робота з обдарованими учнями має задовольнити їх пізнавальний, емоційний, соціальний, фізичний, моральний, естетичний та духовний розвиток.