

The article also identified characteristic phenomenon of the concept of socialization in general scientific context. Presented by the nature of the socialization process, particularly its structure and pedagogical aspects of socialization processes. Grounded origins theories of socialization by different authors. The approaches to understanding the process of socialization and varieties in different fields of science, models, factors, agents and agents of socialization.

Keywords: socialization, socialization conditions, factors of socialization, political socialization, professional socialization, cultural socialization, ethnic socialization.

УДК 364-322:005

Спіріна Т. П., Тимошенко Н. Є.

СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Входження України до західноєвропейського освітнього простору супроводжується зростанням вимог до рівня професійної компетентності майбутніх фахівців як гаранту конкурентоспроможності на ринку праці. У зв'язку з цим особливого значення набуває підготовка лідерів нової генерації, від знань, умінь і компетентності яких значною мірою залежить економічний поступ країни. Важливим чинником, що впливає на професійну успішність сучасного фахівця професій типу «людина-людина», є його емоційна компетентність. Ми розглядаємо емоційну компетентність лідера як готовність і здатність гнучко управляти емоційними реакціями: власними та інших людей, адекватно до ситуацій і умов, що змінюються. Лідер – це особистість, за якою всі інші члени групи визнають право брати на себе найвідповідальніші рішення, які торкаються їхніх інтересів, і визначають напрямок та характер діяльності всієї групи. Важливе значення має виокремлення у лідерів професійно важливих і особистісних якостей, формування системи цінностей, що зумовлюють основні орієнтири поведінки, діяльності, визначають спрямованість, мотивацію, саморозвиток, самовдосконалення майбутніх фахівців. Саме тому у статті розглядається проблема формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців.

Ключові слова: лідер, лідерство, лідерський потенціал, цінності, фахівець.

Нова парадигма вищої освіти зумовлює необхідність суттєвих змін у підходах до професійної підготовки кваліфікованих фахівців. Імперативом сьогодення є спрямування освітнього процесу на випуск фахівців іншого рівня, з високорозвиненими інтелектуальними та комунікативними якостями. Слід акцентувати увагу на вдосконаленні системи формування у студентів знань, умінь, навичок, способів творчого мислення, професійної діяльності, культури

поведінки, відповідального ставлення до навколишнього світу, до результатів власної діяльності.

Проблема лідерства стала предметом наукового вивчення таких мислителів, як Аристотель, М. Вебер, Т. Гоббс, Н. Макіавеллі, Платон тощо. На думку Ф. Ніцше, прагнення до лідерства - це вияв «творчого інстинкту» людини: лідер має право ігнорувати мораль - зброю слабких. Н. Макіавеллі описав лідера як людину, котра будь-якими засобами досягає політичних цілей. Соціально-філософський аспект проблеми досліджується такими науковцями: Н. Дубовик, Б. Кухта, М. Михальченко, Ф. Рудич тощо.

Як зазначає Д. Белухін, важливою функцією освіти в сучасних умовах є не залучення людини до культури шляхом оволодіння нею певною сукупністю знань, а включення її в той чи інший вид діяльності, формування як носія цілісної культури [5]. Для того, щоб фахівці могли створювати нове, їм потрібна цілеспрямованість, винахідливість, самостійність, здатність вирішувати складні, багатофакторні, непередбачувані ситуації і завдання, оскільки, лише наявність знань та навичок, на сьогодні, недостатньо. Наразі, набуває актуальності теоретичне обґрунтування, розробка та впровадження у навчально-виховний процес вищої школи інноваційних форм, методів навчання, і насамперед таких, що передбачають формування у студентів здатностей до діяльнісного оволодіння навчального матеріалу, основ професійної майстерності, лідерських якостей. Що і є метою нашої статті.

У різних джерелах лідер визначається як людина, що мислить глобальними категоріями, сприяє розвитку здатностей людей, делегує їм повноваження, передбачає потенційні можливості, створює загальне бачення майбутнього, розвиває командний підхід до роботи, почуття партнерства, вітає переміни, демонструє знання технологій, заохочує конструктивний виклик, забезпечує задоволення клієнтів, досягає успіхів у змаганні з конкурентами, демонструє особисті досягнення, високий рівень компетенції, проявляє готовність до спільного керівництва, діє відповідно до проголошених цінностей, однак може змінювати ці цінності, якщо того вимагає ситуація.

Однак, для того щоб людина стала визнаним лідером, відмінної освіти й відповідного досвіду роботи недостатньо. Культура лідерства - це щось більше, ніж особистість одного лідера. Це мережа взаємин, точок зору, переконань і моделей поведінки, які так чи інакше можуть стосуватися організації. Люди приходять і йдуть, а культура лідерства залишається. Її живлять енергією виняткові люди - лідери, які формують взаємини, що ґрунтуються на повазі, відкритості, довірі й співробітництві. Лідерство потребує використання нових і складних умінь мотивувати, впливати й підтримувати.

Враховуючи особливості навчально-виховного процесу вищої школи при підготовці лідерів, доцільно взяти за основу наступну класифікацію групових протистоянь у колективі: лідери – працівники; лідери – адміністрація установи; лідери – службовці; лідери – лідери; лідери – соціальна група; службовці – адміністрація; адміністрація – адміністрація; колектив – колектив; адміністрація – колектив [2].

Бажаючих стати лідерами можна об'єднати у чотири групи: природжені лідери; навчені лідери; потенційні лідери; обмежені лідери [3]. Якщо проаналізувати дані групи, то можна звернути увагу, що три із чотирьох перерахованих рис – придбані риси.

Щоб стати лідером, потрібно розвивати в собі ті особистісні характеристики, які допоможуть бути ефективним лідером, до якого будуть прислухатися люди і готові працювати на результат. Адже, не можна стати лідером за один день – це довгий процес, який потребує багато часу.

Нові методики повинні мати індивідуалізований характер та враховувати статево-вікові, регіональні, особистісні відмінності, відмінності досвіду, умінь та навичок [4]. Вища школа потребує освітніх інновацій, які зможуть підвищити ефективність програм фахової підготовки. Безумовним є те, що ефективність навчання студентів має базуватися на індивідуальних особливостях із урахуванням життєвого досвіду, зацікавленості, активізації зусиль слухача в поєднанні теорії з практикою. Обсяг накопичених людством знань є дуже великим, тому необхідно відібрати та систематизувати той мінімум, який є найбільш доцільним у процесі професійної підготовки лідерів.

Зміст, форми організації та методика навчання лідерів в умовах навчально-виховного процесу вищої школи направлена на формування системи конкретних практичних умінь та навичок, розвиток творчості, виховання культури праці, на основі вимог кожної конкретної спеціальності.

Важливою складовою цілісного процесу, який забезпечує підготовку лідерів виступає процес навчання, в основі якого лежить бінарна діяльність: навчальна діяльність того, хто навчає та навчальна діяльність того, кому викладають. Це взаємопов'язана діяльність тих, хто навчає лідерів та самих лідерів, яка направлена на реалізацію провідних функцій навчання.

Отже, навчання має свою логіку розвитку, визначену послідовність дій учасників даного процесу, свою структуру та підкоряється певним принципам взаємодії всіх елементів. Це спільна діяльність викладачів та студентів, яка направлена на формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців за допомогою організації засвоєння ними системи знань, способів діяльності, досвіду творчої діяльності та досвіду емоційно-ціннісного ставлення до оточуючого середовища.

Основною рушійною силою процесу навчання прийнято вважати протиріччя між завданнями, які висувуються даним процесом перед лідерами та наявним рівнем його розвитку, особистого досвіду, якого недостатньо для самостійного вирішення цих завдань. Передбачається, що усвідомлення даного протиріччя спонукає лідерів до спільної діяльності, в процесі якої і відбувається їхній розвиток, просування вперед, оволодіння новим для себе досвідом.

У залежності від виду та характеру діяльності виділяють різні типи навчання: традиційний тип навчання побудований на трансляції та відтворенні лідерами необхідних для засвоєння нових знань та способів діяльності; інноваційний тип навчання заснований на організації тренером інтенсивної, самостійної та творчої діяльності лідерів, яка направлена на вирішення ними конкретних пізнавальних, життєвих та професійно важливих проблем, які

спонукають до самостійного пошуку та відкриттю нових знань, способів творчої діяльності, цінностей та сенсу. Однією із основних закономірностей процесу навчання виступає його залежність від включення лідерів в активну, продуктивну, значущу для них та професійно направлену пізнавальну діяльність.

Процес формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців представляє собою систему, яка включає певну структуру та наявність взаємопов'язаних, взаємозалежних та необхідних компонентів – особистісного, цільового, змістовного, операційно-діяльнісного, дидактичного, контролюючого, оціночно-результативного.

Лідерство – це багатоаспектне соціальне явище. Феномен лідерства проявляється в будь-яких більш-менш організованих групах, що прагнуть до загальної для групи мети. Ефективність підготовки лідерів в умовах вищої школи узалежнюється врахуванням таких складових: виховний колектив, виховна система, виховне середовище, виховний простір [6].

Усі ці складові – взаємопов'язані між собою і при врахуванні особливостей навчально-виховного процесу будуть працювати на розвиток особистості лідера як людини і професіонала, сприятимуть виявленню ціннісних установок щодо розуміння ролі професійної підготовки на етапі адаптації до навчання, ціннісних пріоритетів в процесі здобуття професійної освіти та ціннісних орієнтацій на етапі ідентифікації щодо майбутньої професійної фахової діяльності.

У зазначеному контексті, на нашу думку, важливе значення має виокремлення у лідерів професійно важливих і особистісних якостей, формування системи цінностей, що зумовлюють основні орієнтири поведінки, діяльності, визначають спрямованість, мотивацію, саморозвиток, самовдосконалення майбутніх фахівців.

На нашу думку, головними умовами формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців є: спрямованість підготовки на самореалізацію, вияв і розвиток творчих можливостей лідерів, формування в них ставлення до себе і до інших, як до цінності; здійснення своєчасної діагностики професійних здібностей, актуальних особистісних пріоритетів і цінностей.

Важливим чинником, що впливає на успішну підготовку лідера є також його емоційна компетентність, котру ми розглядаємо як готовність і здатність гнучко управляти емоційними реакціями: власними та інших людей, адекватно до ситуацій і умов, що змінюються. Виокремлюємо наступні етапи формування емоційної компетентності: мотиваційно-ціннісний, пізнавальний, навчальний, практичний, творчий.

Узагальнюючи вищесказане, можемо лідерські якості об'єднати у чотири групи: бачення, поведінка, характер, упевненість [1].

Специфіка лідерства виявляється у способах вирішення проблем, задач, суперечностей і соціальних конфліктів. Основними способами є компроміс, узгодження, взаємні поступки, консенсус.

Для створення системи лідерства та його ефективного функціонування першочергового значення набувають три основних аспекти: поведінка окремих людей; поведінка людей в групах; характер поведінки керівника, його функціонування в ролі лідера і його вплив на поведінку окремих людей або груп.

Перераховані компоненти є необхідними структурними елементами будь-якої системи навчання та визначають логіку навчально-виховного процесу, його основних етапів.

Використана література:

1. Галайко І. Побудова команди. Лідерство. Вирішення конфліктів в організації : навч. посіб. / І. Галайко, Л. Довган. – Львів : Вид-во ПП «Добрий Друк», 2009. – 64 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Конфер, 2006. – 292 с.
3. Масквелл Д. Воспита́й в себе лидера / пер. с англ. Г. И. Левитан. – Минск : Попурри, 2002. – 224 с.
4. Ничкало Н. Профтехосвіта і ринок праці : старі й нові проблеми // Педагогічна газета. – 2005. – № 12. – С. 8.
5. Семушина Л. Г. Исследования проблемы личностно-ориентированного обучения в условиях средних специальных учебных заведений / Л. Г. Семушина, Н. Н. Болдырева // Специалист. – 2004. – № 4. – С. 22–26.
6. Слостенин В. А. Введение в педагогическую аксиологию : учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, Г. И. Чижакова. – М. : Издательский центр «Академия», 2003. – 192 с.

СПИРИНА ТАТЬЯНА ПЕТРОВНА, ТИМОШЕНКО НАТАЛЬЯ ЕВГЕНЬЕВНА. Специфика формирования лидерского потенциала у будущих специалистов.

Вхождение Украины в западноевропейское образовательное пространство сопровождается ростом требований к уровню профессиональной компетентности будущих специалистов. В связи с этим особое значение приобретает подготовка лидеров нового поколения, от знаний, умений и компетентности которого во многом зависит экономическое развитие страны. Важным фактором, влияющим на профессиональную успешность современного специалиста профессий типа «человек-человек», является его эмоциональная компетентность. Мы рассматриваем эмоциональную компетентность лидера как готовность и способность гибко управлять эмоциональными реакциями: собственными и других людей, адекватно к изменяющимся ситуациям. Лидер - это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя самые решения, которые касаются их интересов, и определяют направление и характер деятельности всей группы. Большое значение имеет формирование у лидеров системы ценностей, обуславливающая основные ориентиры поведения, деятельности, определяют направленность, мотивацию, саморазвитие, самосовершенствование будущих специалистов. Лидерство не открывают в себе, а развивают. Правда, всегда появляются и настоящие «прирожденные лидеры», но даже им, чтобы оставаться лидерами, нужно постоянно совершенствовать черты характера, данные от природы. Именно поэтому, в

статтє рассматривается проблема формирования лидерского потенциала у будущих специалистов.

Ключевые слова: лидер, лидерство, лидерский потенциал, ценности, специалист

TATIANA SPIRINA, NATALIYA TYMOSHENKO. *Specificity of formation of leadership potential future specialists.*

Entering Ukraine to Western European educational space accompanied by increased requirements for the professional competence of future professionals as guarantee competitiveness in the labor market. In this connection special importance is the training of the leaders of a new generation of knowledge; skills and competence are highly dependent economic growth of the country. An important factor affecting the success of professional modern professional occupations such as «man-man» is his emotional competence. We consider the emotional competence leader as the willingness and ability to flexibly manage the emotional reactions: their own and other people adequately to situations and changing conditions. The leader – a person on which all the other members of the group recognize the right to take the most crucial decisions that affect their interests, and determine the direction and nature of the group. Equally important is the separation of the leaders of important professional and personal qualities, the formation of values that determine the basic guidelines of conduct, operation, determine the direction, motivation, self-improvement, self-development of future professionals. Leadership is not open-confidence and develops. However, there are always real and «born leader», but even them to remain leaders need to constantly improve traits given by nature. Therefore, the article deals with the problem of forming leadership potential future specialists.

Keywords: leader, leadership, leadership potential, values, expert.

УДК [37:077]:3.071

Трифаніна Л. С.

ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

У статті розглянуто процес зародження інформаційної культури та становлення її як історичного феномену. З'ясовано поняття «інформаційне суспільство» та його специфіка. Охарактеризовані п'ять інформаційних революцій (перша революція – поява писемності; друга – поява книгодрукування; третя – винахід телеграфу, телефону, радіо, телебачення; четверта – персонального комп'ютера; п'ята – засобів цифрової обчислювальної техніки.), які відбувалися в суспільстві та створили передумови виникнення інформаційної культури. Уточнено розуміння природи поняття «інформаційної культури». Визначені етапи розвитку інформаційної культури. Представлено сучасне уявлення про інформаційну культуру як фундаментальний вимір життя інформаційного суспільства.