

УДК 316.46:371.13

## ЛІДЕРСТВО-СЛУЖІННЯ ЯК ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ДОШКІЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Машовець М.А.

Київський університет імені Бориса Грінченка

У статті висвітлюються питання формування професійної компетентності майбутнього дошкільного педагога на засадах лідерства-служіння. Здійснено теоретичний аналіз наукового доробку вітчизняних та зарубіжних науковців щодо розвитку лідерства як соціально-педагогічного феномену та характеристики поняття «лідер» в різних соціальних умовах. Розглянуто зміст тренінгової програми модулю «Лідерство-служіння» для студентів першого курсу спеціальності «Дошкільна освіта».

**Ключові слова:** керівництво, лідерство, лідерство-служіння, лідерський світогляд, лідер, тренінг, професійна компетентність, дошкільний педагог.

**Постановка проблеми.** Сучасна освіта, дошкільна в тому числі, переживає значні системні зміни як у питаннях постійного оновлення змісту та пошуку нових організаційних форм, так і у питаннях розробки та впровадження нових освітніх технологій. Ця проблема сьогодні набула державної ваги, адже актуалізується тим, що 13,7% населення складають діти й підлітки, молодші п'ятнадцяти років. І саме вони в найближчі десять-п'ятнадцять років визначатимуть життєво значущі аспекти в їхньому взаємозв'язку в розвитку держави та її благополуччя. Тому ставлення суспільства до учительства, а також ставлення педагогів до тих, хто здобуває освіту, в період оновлення системи освіти багате в чому визначає подальше життя цього суспільства. У разі неспроможності суспільства визначити, поставити і зреалізувати задачі відповідності освіти найближчим перспективам життя суспільства та його розвитку, може бути спровокована тривала криза, що негативно позначиться на його життєздатності. Однією з важливих постає задача високоякісної професійної підготовки майбутніх дошкільних педагогів, які б позиціонували власну професійну компетентність через призму лідерства-служіння. Проблема лідерства в різних сферах соціальних взаємин досліджувалася достатньо повно, однак, тільки в аспекті вдосконалення практики соціального контролю й регулювання соціальних процесів, міжособистісних взаємин, що формуються між людьми в колективі. Дотепер ми мали традиційно стереотипне уявлення про лідера як сильного і владного індивіда, який приймає рішення, керує іншими і харизматично впливає, тобто реалізує всі ті особливі якості, які вирізняють його поміж багатьох інших. Досліджувалися поняття «керівництво» і «лідерство» як явища, що відбуваються на різних рівнях – в умовах макро- і мікросередовища. Лідерство розглядалося як стихійне явище і протиставлялося офіційному керівництву. Сьогодні поняття «лідер» трактується як таке, що вимагає вміння стимулювати інших, виявляти їхні таланти, залагоджувати конфлікти, співпереживати і співчувати та навчати інших важливості цих почуттів. «Партнерське лідерство» базується на засадах гідності, рівності, демократичності та прогресивних змін через освіту та навчання. «Лідерство-служіння» розглядається як потреба особистості бути ак-

тивною у творчий спосіб, бути чутливою та захочувати інших, адже спільно можна досягати більшого, ніж поодиночі. Таким чином, поняття «лідерство» вирізняється різноманітністю тлумачень, багатогранністю та універсальністю. Воно давно виступає предметом наукових досліджень, але все ще не є до кінця вивченим феноменом, а тому проблема залишається актуальною саме у розумінні сутності лідерства-служіння. Формування лідерських якостей майбутніх дошкільних педагогів характеризується рядом особливостей. Визначення цих особливостей і стало предметом подальших досліджень у даному напрямку.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Лідерство як складова професійної компетентності дошкільного педагога відіграє значну роль у педагогічних перетвореннях і вдосконаленні того освітнього середовища, в якому діє суб'єкт соціально-педагогічних взаємин. Дошкільна освіта, як суспільна інституція, діє на основі професійного учительства (обов'язковість професійної педагогічної освіти для вихователів дітей дошкільного віку) в тісному взаємозв'язку з батьками дітей та іншими організаціями. Виходячи з позиції необхідності узгодження виховних зусиль дорослих (батьків і педагогів) щодо освіти дітей дошкільного віку, доцільно поширювати ідеї лідерства-служіння в практику сімейного виховання. Батькам важливо усвідомлювати важливість свого найголовнішого обов'язку – виховання дітей саме у питаннях формування їхньої особистості, не перекладаючи ці важливі питання на інших людей (найманих працівників: нянь, гувернерів або суспільні освітні заклади). Нагально постає проблема виховання свідомого батьківства. Однак, це питання потребує окремого розгляду. Ми підкреслюємо, що сім'я й дошкільна освіта, як суспільні інституції, забезпечують процес становлення в суспільстві нових поколінь, в якому посилюється роль лідерства-служіння. Важливо зазначити, що до процесу професійної підготовки майбутніх дошкільних педагогів вимоги посилюються, урізноманітнюючись відповідно до змін у практиці дошкільної освіти, яка орієнтується не тільки на необхідність забезпечення життя і здоров'я дитини в той час, коли батьки знаходяться на роботі, а й на повноцінний розвиток та якісну освіту дошкільників. Щоб сформувати такого педагога, який би відповідав викликам сьогодення, необ-

хідно звернутися до розгляду феномену лідерства в наукових дослідженнях.

Лідерство як феномен суспільних відносин давно є об'єктом теоретичного аналізу та емпіричних досліджень і характеризується значними суперечностями щодо своєї природи. Його вивчають соціологи, психологи, політологи і менеджери. Значний внесок у розробку теорії лідерства зробили такі вітчизняні та зарубіжні учені як Е. Белінська, М. Вебер, О. Віханський, Дж. П. Канджемі, Б. Карлоф, Р. Кричевський, Е. Кудряшова, І. Ломачинська, Д. Мак-Грегор, А. Менегетті, К. Наір, А. Наумов, Б. Паригін, В. Пугачов, Дж. Рассел, С. Седерберг, Р. Хауса, П. Херсі, Е. Шейн, Е. Шестопал та ін. У дослідженнях ці автори спиралась переважно на один, домінуючий на час виконання дослідження, підхід до аналізу лідерства, на який мали вплив чисельні політичні, соціально-економічні та соціально-культурні факторії [6].

Зазначимо, що в англійській мові «лідер» звучить як «agents of change» – агенти змін, ті, хто несуть зміни. А. Менегетті дав декілька визначень поняття «лідер», серед яких «лідер – це людина, яка задовольняючи власний егоїзм, реалізує суспільний інтерес» [5, с. 15]. Це особистість-вектор, оперативний центр численних відносин і функцій; це той, хто вмів служити, змусити функціонувати, здатен створити гармонію взаємовідносин між усіма [5, с. 16-18].

Артем Ключніков (директор Аналітичного центру дослідження та розвитку лідерства) зазначає, що основна задача лідерів – мати бачення, мотивувати людей і створювати можливості для змін. В інтерв'ю «Громадському простору» (17.10.2016 р.) він зазначив, чим відрізняються по суті лідери й менеджери: лідери – це ті, хто створює зміни, а менеджери – це ті, хто адаптується під зміни, працюють у тих змінах, що вже існують. Крім того, наголосив на тому, що «...Україна зараз знаходиться на такому рубежі, де дуже важливо мати людей, які розуміють, як вести інших, розуміють, як створювати якість бачення, розуміють, як працювати з людьми, так, щоб вони були вмотивовані йти далі. Розумієте, лідерство – це досить широка сфера через те, що вона включає в себе психологію, антропологію, культурологію, соціологію... Тобто дуже багато наук, які зосереджені на лідерстві як такому. Лідерство декількома словами – це вміння досягати цілей через мотивацію людей. Ще лідерство – це створення нових реалій для організації, для країни, для спільноти. Лідерство – це компетенція, яка може застосовуватися у будь-якій сфері (виділення наше). Не можна сказати, що лідер може бути тільки в політиці, чи тільки у спорті. Принаймні, коли я розмовляю із людьми і використовую слово «лідерство», то завжди це сприймається в контексті політики. У бізнесі лідерство майже не сприймається як таке, там це іншорідне слово. Але я хочу це поняття привнести саме в бізнес та соціальну сферу. Тобто щоб ми готували лідерів і в бізнесі, і в соціальній сфері, і в політиці. Будь-яке лідерство пов'язане з культурою» [2].

У дослідженнях Джима Коллінза розглядаються ідеальні моделі лідера. Науковець визначив та охарактеризував п'ять рівнів лідерів. Найвищого, п'ятого рівня, досягають лідери, що

посидують у собі справжню скромність з високим професіоналізмом і залізно волею [2].

Серед якостей лідера названо такі, як терпіння, доброта, скромність, шанобливість, самозречення, чесність, вміння цінувати інших, вміння слухати.

Сучасні дослідження лідерства-служіння проводяться в спільних проектах, таких як, наприклад, тренінги з лідерства Маршалла Крістенсена для професорсько-викладацького складу та студентів Київського університету імені Бориса Грінченка.

В Київському університеті імені Бориса Грінченка створено НДЛ культури лідерства, в якій досліджуються особливості розвитку лідерських якостей працівників в умовах реформування освіти, розробляються та апробуються програми оцінки та розвитку лідерських якостей науково-педагогічних співробітників та керівників навчальних закладів.

Віктор Огнев'юк наголошує на тому, що «Культура лідерства допомагає системно і цілісно працювати, бо немає нічого важливішого, ніж робота з людьми. Лідерство полягає в тому, щоб 80 відсотків свого часу витратити на роботу з персоналом. Тоді можна прийти до успіху. Потрібно також розвивати вміння бути лідером для себе. Про влучно сказав Стів Джобс: «Перша людина, для якої ти повинен стати лідером, – це ти сам» [10].

Розуміючи, яке велике значення мають цінності для формування лідерства, в Університеті прийнято Маніфест лідерства, проводяться тренінги, в освітню програму підготовки бакалаврів внесено навчальний модуль «Лідерство-служіння».

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Проблема формування лідерських якостей на засадах лідерства-служіння розглядається в сучасних умовах розвитку освіти як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями [8]. Практикум «Лідерство-служіння» розроблено Черпак М.В.

**Мета статті.** Формування в майбутніх дошкільних педагогів розуміння сутності лідерства-служіння та його значення для постійного удосконалення професійної компетентності, набуття якостей «лідера п'ятого рівня» (J. Collins), розвиток здатностей до самоосвіти та самовдосконалення творчого потенціалу.

#### **Завдання:**

- проаналізувати сутність понять лідерство, лідер, лідерство-служіння в дослідженнях, виконаних в різних соціальних умовах розвитку суспільства;

- обґрунтувати можливість формування професійної компетентності майбутнього дошкільного педагога на засадах лідерства-служіння.

**Виклад основного матеріалу.** Проведений аналіз досліджень дає підстави стверджувати, що лідерські якості можна розвинути й можливості стати лідером. Узагальнивши визначення, стверджуємо, що лідерство – це перш за все усвідомлення своєї унікальності, самості, повного використання усіх своїх талантів, навичок, устремлень та енергії. Розглядатимемо лідерство як психологічний компонент і враховуватимемо думку Стівена Кові: «Особистісне лідерство – не одноразова дія. Це безперервний процес роботи над собою, в якому ми повинні чітко бачити свої

цілі і цінності, і робити так, щоб наша діяльність не йшла врозріз з нашим світоглядом» [11].

Тому майбутні дошкільні педагоги з перших кроків опанування освітньої програми мають чітко уявляти, наскільки різносторонньою є їхня професійна освіта, адже вони будуть допомагати дітям дошкільного віку в пізнанні світу, себе в цьому світі, розкритті психічних навичок для успішної життєдіяльності, формувати особистість дитини (моральності, рис характеру, що виявляються в особистісній культурі поведінки в соціумі, у ставленні до інших людей, до природного та соціального довкілля, до роботи відповідно віку та відповідальності за результати), культуру психічної діяльності. Характерною особливістю сучасних дітей дошкільного віку є так звані «недитячі інтереси», що виникають на звичному для дорослих фоні дитячих ігор, забав, капризувань. Психологи відзначають, що сучасних дітей 3-7 років цікавлять питання, що стосуються філософії, богослов'я, соціології, теоретичної й експериментальної фізики, біології, інженерії, причому, такий інтерес природний. Дітей цікавить чи боляче дереву, коли його спилують, що таке матерія, звідкіля беруться гроші і чому не можна безплатно, звідки взялася перша людина, що було, коли не було мене і т.д. Тому важливо розуміти, що педагогам треба вступати з дітьми в усвідомлені діалоги, а не відсторонюватися від таких розмов. При цьому дорослий має розмірковувати разом з дитиною.

Отже, вибір професії вихователя дітей дошкільного віку означає готовність особистості присвятити себе дітям і постійно самовдосконалюватися.

Для того, щоб проаналізувати можливі зміни, ми розробили програму модуля «Лідерство-служіння», який є складовою навчального курсу «Університетські студії». Зазначимо, що в Університеті було попередньо розроблено та апробовано в освітньому процесі навчальні посібники та робочі зошити із зазначеної навчальної дисципліни.

Розроблена нами робоча навчальна програма «Лідерство-служіння» орієнтована на поглиблення особистісної культури психічної діяльності – культуру почуттів, мислення, пам'яті, уваги. Модуль навчальної дисципліни викладається в першому семестрі і має зреалізувати ще одну мету – сприяти адаптації першокурсників до нових умов здобуття освіти [9].

Освітній зміст та виховна спрямованість курсу, що викладається у формі тренінгу, полягає не лише в необхідності забезпечити кваліфікаційну компетентність майбутніх фахівців у професійній діяльності, але й у сприянні світоглядного переосмислення пріоритетності та актуальності проблем, які постають перед молоддю в сучасному житті.

Основна **мета тренінгу** – виявлення, формування, розвиток і вдосконалення лідерських якостей учасників тренінгу.

#### **Завдання тренінгу полягають у:**

- Формуванні лідерського світогляду на основі вивчення сучасних лідерських концепцій та ознайомлення з практичним досвідом світових і вітчизняних лідерів;

- Вироблення мотивації та прагнення до лідерства;

- Формування активної позиції у вирішенні проблем життєдіяльності (особисте життя, професійна та суспільна сфери діяльності);

- Створення та закріплення позитивного досвіду лідерської поведінки та взаємодії.

Під час тренінгу передбачається формувати компетенції:

#### **РОЗУМІТИ:**

- Суть фундаментальних трансформацій у визначенні лідерства та лідерів;

- Шляхи налагодження взаємовигідного партнерства;

- Вплив ментальної моделі на поведінку лідера та його взаємини з навколишнім світом.

#### **ЗНАТИ:**

- Основні відмінності лідерства і менеджменту;

- Характеристики основних типів лідерства

- Основні цінності, пов'язані з культурою, зорієнтованою на досягнення.

#### **ВМІТИ:**

- Виявляти лідерський потенціал;

- Позбавлятися категоричних форм мислення;

- Бути відкритим новим ідеям та перспективам;

- Застосовувати на практиці принципи відповідальності, служіння людям, ініціативності;

- Управляти власними емоціями та емоціями оточуючих.

#### **ВОЛОДІТИ СТІЙКИМИ НАВИЧКАМИ:**

- Критично оцінювати і контролювати хід власних думок;

- Використання емоційного інтелекту;

- Прояви емпатії;

- Дотримання етичних норм та корпоративної культури.

#### **Міжпредметні зв'язки.**

Нові знання, отримані в ході тренінгу, мають актуалізуватися, активізуватися та отримувати практичне закріплення в освітній діяльності, слугувати імпульсом для постійного саморозвитку й самовдосконалення.

#### **Методологічні підходи.**

Під час підготовки програми враховано:

Лідерство – це процес не зовнішній, а внутрішній. Лідерству не можна навчити, лідерству можна лише навчитися.

Лідерство – це феномен, осягнути і пояснити його завжди складно.

Лідерські якості можна розвинути в процесі інтеракції лідерської поведінки в модельованих ситуаціях тренінговими групами.

Тренінг має сприяти формуванню позитивної, конструктивної, оптимістичної взаємодії між учасниками, накопиченню досвіду лідерської поведінки.

Якості лідера можуть бути як вродженими, так і виступати предметом цілеспрямованого формування, розвитку та постійного вдосконалення.

Програма передбачає проведення вступної лекції, трьох тренінгів та самостійну роботу студентів. Особливістю є те, що відсутній підсумковий контроль у вигляді балів. Для виконання самостійної роботи студенти можуть використовувати як робочий зошит, так і інші посібники, в тому числі виготовлені самостійно.

Представимо короткі описи тренінгів. Зазначимо, що на першому тренінгу учасники спільно

виконують завдання, результатами якого будуть користуватися на наступних тренінгах. Кожна підгрупа виконує завдання самостійно. Так, групи пропонується розділитися на дві підгрупи й за допомогою мозкового штурму розробити «Правила роботи в групі». Зазначимо, що після обговорення складаються спільні правила з 5-7 пунктів для всієї групи учасників тренінгу. У чотирьох групах правила не змінювалися протягом усіх тренінгових занять, а в двох групах виникла необхідність вносити корективи до правил. Третій тренінг в усіх групах пройшов за розробленими правилами.

На початку кожного тренінгу пропонуються вправи, що допоможуть зняти психологічну напругу, створити атмосферу доброзичливості, відкритості, комфортності спілкування, налаштованості на подальшу співпрацю, розвиток творчого мислення.

Так, на кожному тренінгу нами використовувалася вправа «Привітання». Метою цієї короткої вправи (3-4 хв.) є зняття емоційного напруження, позитивне налаштування на заняття, подолання труднощів висловлюватися «перед публікою». Хід вправи: У тренера в руках «чарівна паличка», яку він зі словами привітання і побажань на сьогодні передає будь-кому з учасників тренінгу. Той, у кого «чарівна паличка», теж передає її із словами привітання і побажань наступному учаснику. І так продовжується доти, доки всі учасники не привітаються між собою.

Відзначаємо, що не всі першокурсники відразу змогли виконати вправу легко і невимушено. На першому тренінгу у всіх підгрупах (всього шість підгруп) спостерігалися затримки, повтори, деякі учасники (5 осіб з усіх підгруп) передавали «чарівну паличку» тільки з посмішкою. В подальшому всі учасники тренінгу позбавилися цих недоліків і виявляли творчість у формулюванні побажань – від побажання гарного настрою, доброго здоров'я до отримання позитивної оцінки на семінарському занятті та успішного складання першої сесії. На нашу думку, це свідчення поступового пізнання тих, хто знаходиться поруч, розуміння їхніх старань та намагань, а також зародження згуртованості в групі, приязних стосунків та дружби.

На першому тренінгу ми пропонуємо тему **Я та інші**.

Епіграфом було обрано цитату Стівена Кові **Лідери не народжуються і не робляться будьяким – вони роблять себе самі**.

**Основні поняття:** я-концепція, прийняття, позитивне само відношення, взаємодія в режимі «рівний-рівному», лідерство, лідер.

Майбутній лідер має якомога частіше спілкуватися з представниками як різних вікових груп, так із людьми різних статусних рангів.

На першому тренінгу проводилися такі тренінгові вправи: «Мій настрій», «Відрекомендуй колегу», «Улюблений колір», «Скоромовки», «Народ скаже, як завяже», «Ціную в людях», «Навіщо мені все це».

Тренер на прощання дарує кожному учаснику пам'ятку «Для успішного спілкування потрібно».

Для успішного спілкування потрібно

1. Виявляти щирий інтерес до інших. Бути радником, вивчаючи індивідуальні особливості людей завжди і всюди. Намагайся зрозуміти

людей, подивитися на світ їхніми очима. Бути уважним до людей.

2. Не принижувати самооцінку іншого. Пам'ятати, що піклування про самооцінку іншого – найкращий спосіб піклування про власну!

3. Не звинувачувати, не критикувати, не спробувавши зрозуміти іншу людину.

4. Не хвалитися, не демонструвати байдужість до когось, а навпаки, дати їй змогу відчутти перевагу над вами, виявляти в комусь гарні риси характеру, хвалити людину.

5. Бути уважним слухачем. Заохочувати інших розповідати про себе, вести розмову довкола інтересів співрозмовника.

6. Посміхатися.

Для обговорення учасникам пропонувалися такі питання:

- Дефініції лідерства
- Класифікації лідерства
- Функції лідерства.

На другому тренінгу розглядалася тема: **Самовдосконалення, навчання протягом життя**. Епіграфом до теми була запропонована цитата Григорія Сковороди:

*Майбутнім ми маримо, а сучасним гордуємо: ми прагнемо до того, чого немає, і нехтуємо тим, що є, так ніби минуле зможе вернутись назад, або напевно мусить здійснитися сподіване.*

**Основні поняття теми:** саморозвиток, самоосвіта, самовдосконалення, педагогічне спілкування, лідерські якості.

Розмірковуючи над змістом епіграфу, учасники тренінгу самостійно зробили висновок про необхідність свідомого ставлення до того, чим займаємося в сьогоднішній, цінувати час, бути чесним і порядним щодо себе і тих, хто поряд в будь-якій діяльності, зокрема в навчальній.

Робота в другому тренінгу була спрямована на усвідомлення того, що не всі лідери народилися з багажем лідерських якостей, багато хто з них став таким завдяки постійній роботі над розвитком когнітивних і поведінкових складових свого характеру. Риси лідера. Комунікативні навички лідера. Спілкування та його структура. Значення для налагодження взаємодії.

Мозковий штурм «Спілкування – це...», гра-розминка «Театр-експромт».

Тренінгові вправи: «Самопрезентація», «Зіпсований телефон», «Зворотній зв'язок», «Пам'ятна особистість», «Новий Юлій Цезар».

Питання для обговорення:

Цінності та установки

Вміння цінувати час

Успішні виступи та презентації

Виконуючи вправу «Самопрезентація», учасники тренінгу використали різні способи, демонструючи виконавську майстерність, художні здібності, демонстраційні техніки. Як показало опитування, виконання такої, на перший погляд простої вправи допомогло їм визначитися з написанням сценарію до проведення університетського конкурсу першокурсників «Ось ми які».

На третьому тренінгу розглядалася тема: **Лідер веде за собою на основі довіри**.

Епіграфом вибрано слова із вірша Григорія Коваля **«Людина в світ зерно нести повинна, як зерно носить людям колосок»**.

**Основні поняття теми:** довіра, любов, команда, психологічні якості, упередження вад команд.

Талант керівництва людьми ґрунтується на цілому комплексі соціально-психологічних якостей і властивостей. Велику роль відіграє довіра і любов. Довіра до лідера – це визнання його переваг, заслуг і повноважень, визнання необхідності, правильності та результативності його дій. Адже змусити йти за собою за відсутності засобів примусу можна лише на основі довіри. А довіра означає, що люди перебувають у внутрішній злагоді і єднанні з лідером.

Тренінгові вправи «Тигр і мавпеня», «Збери свою команду», «Моя команда», «Моя робота», «Мій відпочинок», «Найхарактерніші вади команди», «10 кроків».

Питання для обговорення:

Роль лідера в команді

Типи команд. Характерні особливості.

Вади команд. Суть. Причини.

Протягом тренінгових занять вивчали **Маніфест лідерства як служіння**, що прийнятий в Київському університеті імені Бориса Грінченка.

Учасникам пропонувалося після кожного тренінгу виконати вправу «Чому я навчилася/навчився».

Мета проведення вправи: рефлексія

Завдання: дописати незакінчені пропозиції

– Я навчилася....

– Я дізналася, що....

– Я була здивована тим, що....

– Мені сподобалося.....

– Я була розчарована тим, що....

– Найважливішим для мене було....

В трьох підгрупах учасники дякували один одному і тренеру за співпрацю та за позитивний настрій. У двох підгрупах тренінги закінчувалися оплесками. І тільки в одній підгрупі заняття закінчувалося традиційно.

Слід зазначити, що першокурсники не пропускали заняття без поважних причин, готували матеріали до роботи в підгрупах, брали активну участь у виконанні тренінгових вправ, інтерактивних завдань, творчих експромтів. Особливий інтерес викликали завдання-театралізації та завдання-інтерпретації. Для розробки таких завдань ми використали ідеї, викладені у посібнику «Абетка лідера» Н.В. Гавриш. Студенти, об'єднавшись у пари, отримували картки із завданнями. На картках були подані риси характеру, притаманні лідеру, або ті дії, які можна вважати лідерськими, прислів'я чи приказки, в яких зашифровано суть понять, завдання для розвитку риси характеру, а також творче завдання. Ті пари, які могли додати інші прислів'я та приказки, отримували бонуси. Наведемо приклади таких карток.

#### **Картка 1. АКТИВНИЙ.**

Більше справ – менше розмов.

**Завдання:** активізуйте аудиторію на спільне виконання будь-якої справи. Подумайте, що і як треба сказати, щоб всі захотіли включитися в роботу.

Розробіть символ активності.

#### **Картка 2. ГУДЗИК.**

Надійний, як останній гудзик на сорочці.

Увага до кожного члена команди. Лідер відповідає за об'єднання учасників.

**Завдання:** назвіть 5 способів використання гудзиків. Назвіть 3 способи заміни гудзиків в одязі.

Намалюйте гудзик – визначте його вид.

#### **Картка 3. ДОБРИ СПРАВИ.**

Без діла слабше сила.

Організація добрих справ.

**Завдання:** що ти можеш запропонувати для своїх одногрупників як добру справу?

Позначте поняття «добрі справи» символом.

#### **Картка 4. ІНІЦІАТИВНІСТЬ.**

На дерево дивись, як родить, а на людину, як робить»;

Важлива якість лідера, який не лише має думку, ідею, бажання, а й повідомляє про них іншим, запрошує до спільної діяльності, пропонує спосіб дії.

**Завдання:** ініціюй проведення і проведи акцію для студентів своєї групи.

Позначте символом поняття «ініціатива».

#### **Картка 5. КОМАНДА.**

Дружні сороки орла заключають. Разом можна все зробити.

Група людей, у якій кожен дбає про спільний результат.

**Завдання:** назвіть три умови створення команди. Визначте три причини, за якими вас можна обрати командиром.

Створіть символ поняття «команда».

#### **Картка 6. ЛІДЕР.**

Виділяють такі види лідерів:

1. Лідер – генератор ідей

2. Лідер – що вміє «фільтрувати»

3. Лідер – організатор

4. Лідер – стратег

5. Лідер – інформаційний агент (комунікатор)

6. Емоційний лідер

7. Лідер – орбітр

8. Режимний лідер

• *Лідер-стратег* – розподіляє обов'язки. Без його відома до групи не залучають нових людей. Він формулює ідейний напрямок, мету групи

• *Лідер-генератор ідей* – високорозвинений інтелект, помножений на потужну активність, ініціативність, нетрадиційність, але разом із тим його не слід обтяжувати відповідальністю за втілення своїх ідей та пропозицій. Йому не можна доручати рутинну роботу

• *Лідер-організатор* – людина, здатна організувати виконавців і довести з ними до кінця заплановану роботу

• *Лідер-комунікатор* постійно знаходиться у пошуку потрібної інформації. Розробляє рекламу своєї команди.

• *Емоційний лідер* – сдіє як заземлювач, знімає напруження, конфліктність, агресивність, тривожність, неадекватну підозріливість.

• *Лідер, що вміє «фільтрувати»* – він «фільтрує» всі пропозиції і рекомендації за критерієм реальності і практичності користі.

• *Лідер-арбітр* – розв'язує між членами групи сварки, конфлікти, непорозуміння, тощо.

• *Режимний лідер* – стежить за порядком, виявляючи педантизм і вимогливість, проте може перейматися з приводу дрібниць і обмежувати свободу дій інших членів групи.

**Завдання:** поміркуйте, чим лідер відрізняється від командира?

Створіть символ поняття «лідер».

### Картка 7. Я і МИ

Як ми до людей, так і люди до нас. Давай дружити: то я до тебе, то ти мене до себе. Якби не було хмар, то ми б не знали ціни сонцю.

**Завдання:** поміркуйте, як урівноважується внесок «я» і «ми» в роботу команди?

Створіть символи.

Нами була запроваджена практика проведення заняття в читальному залі бібліотеки для дітей, що знаходиться територіально зручно до навчального корпусу. Це заняття проводиться спільно з працівниками бібліотеки, які знайомлять з ресурсними можливостями використання бібліотечного фонду. Студенти познайомитися з образами літературних героїв, для яких притаманні лідерські якості, в художніх творах для дітей дошкільного віку. Крім цього, студенти стали читачами бібліотеки, що значно допомагає їм у підготовці як до практичних занять, так і до проведення розважально-мистецьких заходів для маленьких читачів. Зокрема, студенти першого курсу стали активними учасниками театральної постановки до дня Святого Миколая, готують сценарії розваг до календарних свят весняного циклу.

Участь у тренінгах допомогла усім учасникам створити для себе пам'ятку «Як бути успішним» [8]:

- Роби правильні справи, роби правильно.
- Уважно спостерігай за однокурсниками, шукай серед них однодумців, спілкуйся., взаємодій.
- Використовуй свої переваги і чесноти на користь справи.
- Набувай знань про процеси лідерства та групоутворення.
- Створи програму власного самовдосконалення, життєвий проект.

- Вишукуй будь-яку можливість для навчання.
- Вивчай свої можливості та сміливо випробуй себе.
- Безупереджено аналізуй свої вчинки.
- Не нехтуй можливістю хоча б кілька хвилин при святити опису подій твого життя та самооцінці.
- Не соромся обговорювати свої бажання та вчинки з іншими людьми.
- Вивчай життя та діяльність успішних людей.
- Пам'ятай: розуміння – то любов.
- Будь чесним, визнавай свої помилки.
- Не бійся брати на себе відповідальність.
- Не втрачай рівновагу, вчися керувати емоціями, бути дипломатичним.
- Зроби свій розум гнучким, готовим до постійних змін!

**Висновки з даного дослідження і перспективи.** Професійна підготовка майбутнього дошкільного педагога потребує якісних змін не тільки в змісті, але і в технологіях освітньої програми. Запропонований модуль «Лідерство-служіння» у структурі навчальної дисципліни «Університетські студії» не вичерпує проблему формування лідерських якостей дошкільного педагога. Однак, студенти, які вже другий рік поспіль беруть участь у тренінгах, виявляють активність у всіх сферах студентського життя. Із результатами академічної успішності, станом трудової дисципліни та творчими здобутками студентів першого та другого курсів можна ознайомитися на сторінці Педагогічного інституту сайту Київського університету імені Бориса Грінченка. В перспективі ми ставимо завдання визначити умови, що забезпечать можливість моніторингу розвитку лідерських якостей майбутніх дошкільних педагогів на старших курсах.

### Список літератури:

1. Аналітична довідка за результатами дослідження практик академічної доброчесності у вищих навчальних закладах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/content/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2016/08/09/2-academic-integrity.pdf> – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).
2. Артем Ключніков про лідерство [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.prostir.ua/?focus=artem-klyuchnikov-pro-liderstvo-zaraz-u-nas-duzhe-rozvyunene-panibratstvo-kumivstvo> – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).
3. Лідерство. Сутність лідерства і його основні ознаки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.com/17370921/menedzhment/liderstvo> – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).
4. Максвелл Дж. 21 беззаперечний закон лідерства. Щоб вести за собою / Джон Максвелл. – Київ: Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2017. – 320 с.
5. Менегетти А. Психологія лідера / Антонио Менегетти. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Славянская ассоциация Онтопсихологии, 1999. – 144 с.
6. Пономаренко О.В. Проблема лідерства в ретроспективі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://intellect-invest.org.ua/ukr/pedagog\\_editions\\_e-magazine\\_pedagogical\\_science\\_vypuski\\_n1\\_2010\\_st\\_16/](http://intellect-invest.org.ua/ukr/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_vypuski_n1_2010_st_16/) – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).
7. Стимулююча роль спілкування до самовдосконалення людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.etica.in.ua/stimulyuyucha-rol-spilkuvannya-do-samovdoskonalennya-lyudini/> – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).
8. Сходінки зростання. Практикум до навч. посіб. «Я – студент» / Огнев'юк В.О., Жильцов О.Б., Морзе Н.В. та ін.; за заг. ред. Огнев'юка В.О. – К.: Київ, ун-т ім. Б. Грінченка, 2016.
9. Університетські студії: роб. прог. навч. дисцип. [для студентів спеціальності 012 «Дошкільна освіта»] / уклад. Г.В. Беленька, М.А. Машовець. – Київський університет імені Бориса Грінченка, 2016. – 60 с.
10. Час лідерства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://grinchenko-inform.kubg.edu.ua/chas-liderstva/> – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).
11. Щоб стати лідером для інших, станьте спочатку лідером для себе [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://nydmond.com.ua/shhob-stati-liderom-dlya-inshix-stante-spochatku-liderom-dlya-sebe/> – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).

**Машовец М.А.**

Киевский университет имени Бориса Гринченко

## **ЛИДЕРСТВО-СЛУЖЕНИЕ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ДОШКОЛЬНОГО ПЕДАГОГА**

### **Аннотация**

В статье освещаются вопросы формирования профессиональной компетентности будущего дошкольного педагога на основе лидерства-служения. Осуществлен теоретический анализ научного наследия отечественных и зарубежных ученых по развитию лидерства как социально-педагогического феномена и характеристики понятия «лидер» в различных социальных условиях. Рассмотрено содержание тренинговой программы модуля «Лидерство-служения» для студентов первого курса специальности «Дошкольное образование».

**Ключевые слова:** руководство, лидерство, лидерство-служение, лидерский мировоззрение, лидер, тренинг, профессиональная компетентность, дошкольный педагог.

**Mashovets M.A.**

Borys Grinchenko Kyiv University

## **CARRYING LIDERSHIP AS PRESCHOOL TEACHER'S PROFESSIONAL COMPETENCE**

### **Summary**

The article is devoted to the problem of future preschool teacher professional's competence formation on the basis of pre-service leadership. The theoretical analysis of the scientific achievements of Ukrainian and foreign scholars on leadership development as a social and pedagogical phenomenon and characteristics of the term «leader» in different social conditions are distinguished. The content of the training program module «Leadership-service» for first-year students of the specialty «Preschool education» are analyzed in the issue.

**Keywords:** leadership, leadership, leadership, service, leadership outlook, leader training, professional competence, preschool teacher.