

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СУЧАСНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ОСВІТИ

АЛФІМОВ Д.В.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИХОВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ (ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ)

Процеси відновлення, що відбуваються в країні, дедалі частіше переконують нас у тому, що сформуванню правової держави без підлітків до життя у правовому, демократичному гуманному суспільстві без виховання самостійної, відповідальної за свої справи та вчинки людини неможливо. Тому набувають актуальності дослідження з проблем виховання в особистості лідерських якостей. Аналіз психолого-педагогічної літератури переконує в тому, що проблема виховання в школярів лідерських якостей потребує поглибленого дослідження, систематизації й теоретичного узагальнення.

Проблема виховання лідерських якостей особистості набула відображення в працях західноєвропейських та американських учених. Чимало вітчизняних дослідників розглядало не лише виховання лідерських якостей, а й підготовку лідерів.

Мета статті – розглянути психологічні підходи щодо виховання лідерських якостей особистості.

Пояснення природи лідерства набуло реалізації в руслі соціально-психологічних досліджень, зокрема психологічних шкіл:

- психоаналітичної (А. Адлер, З. Фрейд, К.Г. Юнг), що зосередила увагу на несвідомому прагненні до першості, реалізації “комплексу Наполеона”;
- йельської (Г. Лассуел, Б. Скіннер, У. Уайт) і близької за проблематикою франкфуртської (Т. Адорно, Г. Маркузе, Е. Фромм), що аналізує фактори взаємодії лідерів та їхніх послідовників, механізми формування лідерського впливу;
- соціальній психології мас (Г. Лебон, Г. Тард), де лідер постає як гіпно-тизер, ватажок юрби, котрий уміло використовує механізми масового зараження, переконання й вселяння.

Відповідно до поглядів представників зарубіжної психології, проблема лідерства була актуальна завжди. Там, де зустрічаються хоча б дві людини, виникає проблема домінування одна над одною, або проблема лідерства.

Значний вплив на розвиток різних концепцій лідерства справили відомі праці Г. Тарда, Г. Лебона. Всі найбільші досягнення людства, на їхню думку, – результат діяльності великих особистостей; послідовники ж, що становлять більшість, тільки наслідують видатних людей. У цьому наслідуванні Г. Тард вбачає основний закон соціального розвитку. Послідовників він позначає терміном “юрба” і вказує на їхню відсталість, невміння міркувати, рабську покору сильному. Лідер же, на думку Г. Тарда, в ім’я прогресу повинен боротися з відсталістю юрби. Захоплювати її нововведеннями, уміти “бити” юрбу “по нервах” і цим домагатися успіху й підпорядкування. Г. Лебон трактує умови взаємодії

юрби й лідера дещо інакше. Він стверджує, що юрба (послідовники) відіграє головну роль у суспільному житті та домінує над лідером, задає йому мету, завдання й програму поведінки. Юрба може скинути лідера й піти за тим, хто пообіцяє їй нову ілюзію. Тому лідер повинен слідувати за юрбою, використовувати свою владу – неусвідомлено або свідомо, з урахуванням законів психології.

Слідом за працями Г. Гарда й Г. Лебона поступово починають складатися перші теорії лідерства, з'являється сам термін “лідер”, що позначав людину, яка володіє владою та управляє іншими. Цю теорію можна позначити як теорію орієнтації на “великі особистості”. Її не можна назвати теорією лідерства в прямому розумінні цього слова; скоріше, це перша спроба побудувати якусь емпірико-теоретичну платформу на підступах до розробки проблеми лідерства.

У 20–40-х рр. ХІХ ст. зародилася теорія загальних рис лідерства. Теорія рис (та її різновиди) виникла під впливом досліджень англійського психолога і антрополога Ф. Гальтона, який ще на початку століття намагався пояснити лідерство на основі спадковості. У рамках цього напрямку було розпочато дослідження царських династій різних націй, аналіз шлюбів між правителями тощо. Основною ідеєю такого підходу було переконання в тому, що коли лідер має якості, які передаються спадково й відрізняють його від послідовників, то ці якості можна виділити, проте скласти перелік таких рис тоді не вдалося.

Тільки в 1940 р. американський психолог К. Берд склав список із 79 рис, що згадуються різними дослідниками як “лідерські”, але вивченню жодної з них не приділялося достатньої уваги. Таке розмаїття поглядів американський психолог Г. Дженнінгс пояснював суб'єктивізмом цих теорій. На його думку, вони більшою мірою відображали риси самих дослідників, ніж риси лідера.

Над розвитком теорії рис лідерства працювали відомі соціологи Е. Богардус, Сміт, Крюгер. Вони вивчали лідерство в різних соціальних групах на рівні мікросередовища: батьки, знайомі, найближчі родичі. Е. Богардус виділив десятки якостей, якими володіє лідер: почуття гумору, такт, уміння передбачати, розум, здатність привертати до себе увагу, енергія, сильний характер тощо. Він вважав, що пошук рис, необхідних лідеру, є головним завданням, і прагнув знайти певні універсальні риси, що характеризують керівників політичних партій і лідерів злочинного світу.

Істотний недолік теорії рис лідерства – положення про те, що здатність бути лідером є природженою рисою. Лідер наділений певними рисами від народження (інакше кажучи, вони перейшли до нього генетично). Здатність керувати властива обмеженому колу людей, що визначають суспільно-історичний процес. Таким чином, виявилось, що лідер і лідерство є продукт не конкретних соціальних умов, ситуацій, відносин, а уроджений комплекс, біопсихічних властивостей, що забезпечують наділеній цими властивостями людині владу.

Теорія рис лідерства не відзначала тієї важливої обставини, що лідерство, виконання його функцій саме по собі формує або принаймні сприяє формуванню необхідних якостей у суб'єкта лідерських процесів і, якщо довгий час людина виконує цю роль, відбувається присвоєння нормативних вимог ролі, що приводить до закріплення рис особистості, які сприяють ефективному виконанню цієї ролі.

Криза теорії “рис лідерства” призводить до того, що дослідники переносять свою увагу на інші фактори, які впливають на лідерські процеси в групі й

детермінують їх. На зміну теорії рис прийшли ситуативні теорії лідерства, згідно з якими поява лідера є результатом місця, часу й обставин. Тобто в різних конкретних ситуаціях групового життя відокремлюються члени групи, які перевершує інших, принаймні в якійсь одній якості, але оскільки саме така якість і є необхідною в певній ситуації, то людина, яка володіє нею, стає лідером. Ситуаційна теорія лідерства підкреслює відносність рис, властивих лідеру, і передбачає, що якісно різні обставини можуть вимагати якісно різних лідерів.

Одним з основоположників нової теорії лідерства є Р. Стогділл, що опублікував у 1948 р. працю “Особистісний фактор, пов’язаний з лідерством”. Автор висуває гіпотезу, з якої випливає, що лідером стає людина не завдяки своїм рисам, а завдяки ситуації. Лідерство дедалі частіше починають розглядати як функцію групи. Ця думка домінує в проведених дослідженнях.

Теорія ситуативного лідерства набула поширення в соціальній психології. Представниками цієї теорії були В. Дженкінс і Ф. Селзник. Вони відзначали, що в теорії ситуативного лідерства існують серйозні розбіжності з питань варіативності рис і характеристик лідерів, ситуацій та їх мінливості, тобто теорія не може пояснити, чому при такій динаміці змінних природа лідерства не змінюється.

Для того, щоб зняти можливі заперечення, ніби теорія розглядає особистість лідера як маріонетку, американський учений Е. Хартлі запропонував модифікацію цієї теорії. Він припустив, що, по-перше, коли людина стає лідером в одній ситуації, не виключено, що вона стане ним і в іншій; по-друге, в результаті стереотипного сприйняття лідери в одній ситуації розглядаються групою як “лідери взагалі”; по-третє, ставши лідером у певній ситуації, людина здобуває авторитет, що сприяє її обранню лідером і наступного разу; по-четверте, лідером частіше обирають людину, яка має мотивацію для досягнення цієї позиції.

Проте таке розмите формулювання не зняло однобічності із цієї теорії, і, як часто буває в науці, два крайніх варіанти породили третій, більш-менш компромісний, а саме особистісно-ситуативну теорію. У 1952 р. Г. Герт і Р.Ч. Міллс виділили чотири фактори, які, на їх думку, необхідно було враховувати при розгляді феномену лідерства: 1) риси та мотиви лідера як людини; 2) образи лідера та мотиви, що існують у свідомості його послідовників і спонукають їх іти слідом за ним; 3) характеристики ролі лідера; 4) інституціональний контекст, тобто ті офіційні та правові параметри, у яких працює лідер і до яких він та його послідовники залучені. Р.М. Стогділл і Шатлі запропонували вивчати лідерство з погляду статусу, взаємодії, сприйняття та поведінки індивідів щодо інших членів групи. Таким чином, лідерство почали розглядати як відносини між людьми, а не як характеристику окремого індивіда.

Проте існують й інші школи, що зробили значний внесок у вивчення цієї проблеми. Наприклад, теорія очікування-взаємодії, або гуманістична теорія лідерства, згідно з якою лідер має так перетворити групу чи організацію в цілому, щоб індивіду була гарантована свобода здійснення його власних цілей, задоволення потреб, і разом з тим так, щоб він робив внесок у досягнення спільних цілей організації. Ці ідеї були розвинуті в працях Р. Блейка, Дж. Макгрегора.

Приблизно одночасно з теорією ситуативного лідерства виникає й формується інший напрям у розробці проблеми лідерства – теорії “лідерство як функція групи”. Нова теорія стверджує, що група сама вибирає лідера, який здатний задо-

вольнити її інтереси, потреби; лідер виступає в ролі певного інструмента при досягненні групою визначеної мети. Засновником теорії “лідерство як функція групи” є Г. Хоманс, що розглядає лідера як людину, що фокусує на собі основні цінності групи. Всі види взаємодії між членами групи проходять у концентрованому вигляді через лідера, що направляє ведених на досягнення цілей і здійснює контроль над ними. М. Грегор у праці “Лідерство й мотивація” вказує, що лідер для членів групи постає як людина, здатна здійснити досягнення групою мети та задовольнити її потреби. Теорія “лідерство як функція групи” пропонує розглядати інтереси, потреби групи як найважливіші елементи ситуацій, що в сукупності представлені як психічні стани групи, які відображають очікування її членів.

У дослідженнях ряду вчених, проведених ще в першій половині й середині ХХ ст., було виявлено, що висування в позицію лідера зумовлено ефективністю внеску члена групи у вирішення групового завдання (Р. Бейлз, Е. Богардус, Т. Ньюк, Л. Картер, Ф. Слейтер, Р. Стогдилл, Д. Хоманс та ін.). Крім того, у дослідженнях Р. Бейлза, Ф. Слейтера сам “внесок члена групи у вирішення групового завдання” був підданий диференційованому розгляду. Дослідники виходили з розмаїтості типів групової активності. У результаті було виділено дві великі сфери її застосування: “сфера інструментальної активності групи” і сфера “емоційної активності групи”. Відповідно до зазначених сфер було виділено дві основні лідерські ролі: “інструментальний” або “діловий лідер” й “експресивний” або “емоційний лідер”. Цей підхід дістав назву “теорія лідерських ролей”.

На початку 60-х рр. ХХ ст. лідерство розглядали як процес, що виникає зі специфічного набору культурних і групових факторів середовища. Серед представників синтетичної теорії лідерства варто назвати Б. Басса, Дж. Джуліана, З. Холландера. Так, Б. Басс пропонує враховувати три найважливіші змінні в дослідженні лідерства: 1) цілі групи; 2) особистість лідера; 3) фактори, що визначають зміни в груповій поведінці. Зокрема, З. Холландер і Дж. Джуліан розглядають лідерство як відносини впливу між членами групи, що вирішують єдине завдання. Відносини впливу містять у собі, насамперед, відносини лідера й послідовників, коли лідер, віддаючи щось, одержує дещо від ведених. При цьому, якщо внесок лідера у вирішення завдання значний, то зростає його вплив на інших, підвищується його статус, оцінка, визнання.

Прихильники синтетичної теорії лідерства вважають свій підхід вільним від односторонності й таким, що позбавляє від суперечностей між теорією рис лідерства, ситуаційною та функціональною теоріями.

Вищерозглянута еволюція основних напрямів у вивченні лідерства переважає в американській соціальній психології та соціології. Деякі аналогії можна простежити в дослідженнях фахівців Франції й Німеччини.

Наприкінці ХІХ – початку ХХ ст. значного поширення набувають поведінкові теорії лідерства, що концентрують увагу не стільки на властивостях характеру, скільки на манері поведінки лідера. Особливого значення надавали зовнішній оцінці його з боку оточення, сприйняттю групою послідовників. Вимір у цьому разі будувався на фіксації внутрішньої згуртованості навколишнього лідера структури, а також індивідуальної задоволеності членів групи діями свого керівника. Поведінковий аспект лідерства досліджували Р. Блейк, Р. Лайкерт, Дж. Моутон, Р. Танненбаум, Дж. Форд, У. Шмідт та ін.

Ще одним варіантом поведінкової теорії можна визнати атрибутивні теорії лідерства, що набули поширення в другій половині ХХ ст. (Д. Джіойя, Х. Симз, П. Сьюдфельд, П. Тетлок, Ф. Фідлер та ін.). Основне значення в них надається ступеню волі лідера, що перебуває в прямо пропорційній залежності від очікування послідовників. Саме групі приділяється головна роль у моделюванні лідерської поведінки, саме міжсуб'єктні взаємодії розглядаються як основний фактор впливу на процес ухвалення управлінського рішення.

Зворотний бік проблеми – вплив лідера на поведінку групи й формування відповідного лідерського задуму наслідків, порушений у межах мотиваційної теорії лідерства, розробленої А. Маслоу, Р. Хаусом, де механізм лідерства розглядається в рамках бихевіористської дихотомії “стимул – реакція”. Представники цієї теорії (У. Мітчел, Е. Еванс та ін.) доводять, що ефективність лідерства залежить від його впливу на мотивацію послідовників, на їхню здатність до продуктивного виконання завдання й на задоволення, яке вони відчують у процесі роботи.

Помітне місце серед досліджень проблеми лідерства посідають також теорії обміну. Теорія обміну й трансактного аналізу (Г. Келлі, Дж. Марч, Г. Саймон, Дж. Тібо, Дж. Хоманс та ін.) представляють лідера й навколишнє його середовище як компоненти взаємовигідного обміну: лідер робить у соціальні взаємодії внесок у вигляді самого себе, одержуючи за це певну форму винагороди – групу, організацію, соціум. У цьому разі активна роль лідерського оточення трохи втрачає своє значення, стаючи рівноправним партнером трансактності. Лідера розглядають як того, хто відчуває потреби та бажання своїх послідовників і пропонує способи їх здійснення. Тут акцент робиться на емоційній стороні процесу.

Найбільш показовою в цьому змісті є операційна концепція лідерства Дж.М. Бернса, що виділила два типи лідерів: лідер, що регулює, і лідер, що трансформує. Перший тип являє собою досягнення оптимальних форм згоди лідера і його оточень, що виражається в мінімально креативному впливі його на групу, другий передбачає творчу зміну оточення, що виражається в розвитку кожного члена групи, що потрапляє в радіус лідерського впливу.

Концепція харизматичного лідерства розкриває лідера, що внаслідок своїх особистісних якостей здатний впливати на послідовників. Лідери цього типу відчувають потребу у владі, мають сильну потребу в діяльності й переконані в моральній правоті того, у що вони вірять. Потреба у владі мотивує їх у прагненні стати лідерами. Їхня віра у свою правоту посилює цю потребу. Бажання в такої людини бути діяльною передає людям почуття того, що вона здатна бути лідером. Харизма є формою впливу на інших за допомогою особистісної привабливості, що викликає підтримку й визнання лідерства, забезпечує власникові харизми владу над послідовниками. Концепція харизматичного лідерства є, по суті, продовженням концепції атрибутивного лідерства й споруджуваної на комбінації якостей і поведінки лідера.

Поворот у бік раціональної основи лідерської поведінки відбувався у 80–90-х рр. ХХ ст. У руслі ціннісних моделей лідерства (С. і Т. Кучмарські, Г. Фейрхольм, К. Ходжкінсон). Тут основне значення у формуванні команди лідера надається вже не емоційно-особистісним контактам, а збігу індивідуальної (лідер) і суспільної (група) ціннісних систем. Взаємодія здійснюється не стільки на основі поведінкового домінування лідера, скільки на усвідомленні загальних цілей ініціатора й того, хто приймає. Лідер – це той, хто, з одного боку, переймає сфор-

мований ціннісний устрій суспільства, з іншого – робить спроби його розумної корекції шляхом конструювання й упровадження ціннісно-нормативного ядра.

У соціальній психології колишнього СРСР розвиток проблеми лідерства мало досить складний і часом суперечливий характер. Першими в цій галузі були дослідження С.О. Лозинського, А.С. Залужного, П.Л. Загоровського та ін. Вони розглядали питання лідерства головним чином у дитячих групах і колективах, організованих та стихійних. Більш пізні праці з лідерства належать Г.К. Ашину, І.П. Волкову, Н.С. Жеребовій, Р.Л. Кричевському, Б.Д. Паригіну, Л.Й. Уманському та ін. Актуальність вивчення лідерства як соціально-психологічного явища визначається, насамперед, тим, що останнє являє собою, як зауважує Б.Д. Паригін, один з найбільш значущих факторів групової інтеграції, що сприяють досягненню групових цілей з найбільшим ефектом [6].

Суперечливість у підході до проблеми лідерства в колишньому СРСР була зумовлена різним розумінням його принципів, механізмів і змісту. Так, Б.Т. Лихачов відзначав, що лідерство як явище не характерне для нашого суспільства і його конкретних спільностей – різних соціальних груп і колективів, тому ставити питання про лідерство як наукову проблему у вітчизняній психології неправомірно.

Сьогодні лідерство як наукова проблема не викликає сумнівів. Більше того, спостерігається явний інтерес і увага до неї не тільки в межах соціальної психології, але й у соціології, педагогіці, у різних прикладних дослідженнях.

Нині лідер – це не просто формальний керівник, він одночасно стратег, тренер і наставник. Лідер не повинен брати участі в кожному рішенні, прийнятому командою. Він вірить у її компетентність: у те, що його підлеглі мають відповідний рівень знань і вмінь, щоб приймати оптимальні рішення.

Зарубіжний дослідник Д. Карнегі вважає головними лідерськими якостями ефективного спілкування з іншими людьми, заохочення їх на досягнення мети, розкриття лідера в кожній людині [4].

Сучасні вітчизняні дослідники характеризують лідерство, насамперед, звертанням до людини і має безпосередній стосунок до механізму людських відносин. Зокрема, В. Лучанська зауважує, що людина, яка володіє високими лідерськими якостями та здібностями, здатна зробити процес міжособистісної взаємодії більш цілеспрямованим, більш ефективним і, що не менш важливо, викликати в учасників відчуття осмислення того, що відбувається. До того ж ця взаємодія може бути організована практично в кожній предметній діяльності. На думку дослідниці, високі лідерські якості є особливою обдарованістю [5].

У плані вивчення лідерських якостей важливими, на нашу думку, є висновки І. Беха. Вчений виділяє два основні компоненти в структурі якостей особистості: моральну спрямованість і вольову регуляцію. І. Бех підкреслює, що моральна спрямованість як структурний компонент характеризує почуття, потреби, прагнення, наміри особистості. Людина є носієм і виразником прийнятої нею моралі й суспільних цінностей, цим і позначаються ціннісні орієнтації. Моральні орієнтації регулюються суспільними нормами – правилами честі, моральним кодексом. Спрямованість набуває моральності, якщо людина не лише розуміє обов'язковість дотримання моральних норм, а й глибоко усвідомлює необхідність їх виконання для себе особисто [1].

Аналіз психологічної літератури показав, що першими до проблеми лідерства звернулися зарубіжні психологи. Найпоширенішими концепціями лідерства в зарубіжній психології були персоналістична, лідерської поведінки й функціональна (ситуаційна). Ранні традиційні концепції пропонували визначати ефективне лідерство на основі або якостей лідера, або зразків його поведінки. Ситуаційність у цих випадках не враховували. Ці концепції в кінцевому підсумку потонули в нескінченній безлічі виявлених якостей і зразків поведінки, так і не створивши завершеної теорії. Підходи, засновані на ситуаційності лідерства, пропонували пояснювати ефективність лідерства через вплив зовнішніх факторів, не беручи при цьому до уваги лідера як особистість. Нові концепції спробували об'єднати переваги й досягнення як традиційного, так і ситуаційного підходів.

Висновки. Отже, проведений нами аналіз наукових праць з проблеми лідерства та виховання лідерських якостей особистості показав, що більш питома вага в розробці проблеми, що цікавить нас, належить працям психологічного плану. Підбиваючи підсумки, можна з упевненістю сказати, що проблема виховання лідерських якостей особистості набуває сьогодні великої актуальності. Розглянута проблема не вичерпується лише теоретичними основами, необхідне подальше вивчення зарубіжної й вітчизняної практики щодо виховання лідерських якостей школярів.

Література

1. Бех І.Д. Особистісно зорієнтоване виховання : наук.-метод. посіб. / І.Д. Бех. – К. : ІЗМН, 1998. – 204 с.
2. Волков И.П. К критике “теории черт” лидерства / И.П. Волков, Ю.И. Емельянов // Человек и общество. – 1973. – Вып. 11. – С. 225.
3. Кричевский Р.Л. Социально-психологические аспекты руководства классным коллективом / Р.Л. Кричевский // Вопросы психологии. – 1979. – № 2. – С. 150–156.
4. Ливайн С. Лидер в тебе / С. Ливайн, М. Кром. – М. : Прогресс-литера : Яхссмен, 1995. – 240 с.
5. Лучанська В. Соціальна креативність і лідерські здібності підлітків / В. Лучанська // Соціальна психологія. – 2006. – № 5. – С. 94–102.
6. Парыгин Б.Д. Основы социальной психологической теории / Б.Д. Парыгин. – М. : Наука, 1971. – 351 с.
7. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. – М., 1982. – 258 с.
8. Психология лидерства : хрестоматия / [сост. К.В. Сельченко]. – Мн. : Хаверст, 2004. – 368 с.
9. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников / Л.И. Уманский. – М. : Просвещение, 1980. – 160 с.
10. Шейнов В.П. Психология лидерства и власти / В.П. Шейнов. – М. : Ось-89, 2008. – 608 с.

АМЕЛІНА С.М.

КОМУНІКАТИВНА ВЗАЄМОДІЯ У ФОРМУВАННІ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ

Знаннями, вміннями та навичками професійної й ділової комунікації студенти не зможуть оволодіти, якщо у ВНЗ не будуть звертатись до комунікативного підходу до формування у студентів культури професійного спілкування. Комунікативний підхід до викладання різних дисциплін (фундаментальних, гуманітарних, фахових) може бути одним із шляхів формування культури професійного спілкування у студентів. Комунікативна спрямованість навчального процесу поєднується з аксіологічним і діяльнісним підходами, включаючись таким чином у соціально-культурний та культурно-ціннісний контекст змістового боку професійної підготовки фахівців у вищих навчальних закладах.