

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ВОРОХОБІНА ДІАНА ЛЕОНІДІВНА

УДК 378.035:316.46-047.2:629.05.72(043.3)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З НАВІГАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СУДНОМ
У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ**

011 Освітні, педагогічні науки

01 Освіта/Педагогіка

Подається на здобуття вищої освіти ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Д. Л. Ворохобіна

Науковий керівник – Діденко Олександр Васильович, доктор
педагогічних наук, професор

Хмельницький – 2023

АНОТАЦІЯ

Ворохобіна Д. Л. Формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття вищої освіти ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки. – Хмельницький національний університет, Хмельницький, 2023.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та вирішено наукове завдання щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

У першому розділі – «Теоретичні основи формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном» – висвітлено теоретичні основи лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки, зокрема розглянуто лідерство та лідерську компетентність як предмет вітчизняних і зарубіжних наукових досліджень на засадах компетентнісного підходу; з'ясовано сутність, структуру й особливості змісту поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном».

У другому розділі – «Науково-методичні основи формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки» – подано науково-методичні основи формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки, висвітлено методику та етапи дослідження, визначено критерії та показники лідерської компетентності і рівні її сформованості у майбутніх фахівців з навігації та управління судном, а також результати дослідження її стану на констатувальному етапі дослідно-експериментальної роботи.

У третьому розділі – «Дослідно-експериментальна робота з формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки» – подано обґрунтування педагогічних умов

формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки, зміст і методику організації дослідного експерименту, аналіз результатів формувального етапу педагогічного експерименту, методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

З'ясовано, що проблема розвитку лідерства та формування лідерської компетентності є предметом наукових досліджень з епохи античності. Аналіз та узагальнення змісту наукових концепцій лідерства дозволив їх умовно поділити на чотири групи, які розвивались у хронологічному порядку. Водночас усі теорії лідерства взаємодоповнюють одна одну, а тому їх доцільно розглядати у комплексі.

Визначено, що лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном – це складне й інтегроване поняття, що охоплює здатність стратегічно мислити, ефективно керувати членами судової команди, аналізувати та приймати рішення в типових і нетипових ситуаціях судноплавства, забезпечувати комунікацію, оптимально вирішувати професійні та соціальні проблеми, здійснювати ефективне планування, управління і контроль діяльності колективу для вирішення професійних завдань персоналом судна, а також уміння працювати в команді.

У структурі лідерської компетентності майбутніх судноводіїв можна виокремити когнітивний, практично-діяльнісний, професійно-особистісний та ціннісно-мотиваційний компоненти. У комплексному поєднанні наявність усіх цих компонентів дозволяє забезпечити ефективне управління судном і персоналом судової команди, безпеку членів екіпажу, пасажирів та вантажів у різних ситуаціях професійної діяльності.

З урахуванням структури лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном її критеріями визначено когнітивно-понятійний, практично-поведінковий, професійно-психологічний та аксіологічно-мотиваційний критерії.

Установлено, що сформованість лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном може виявлятися на чотирьох рівнях – критичному (сформованість лідерської компетентності не відповідає вимогам), низькому (сформованість лідерської компетентності частково відповідає вимогам), достатньому (сформованість лідерської компетентності відповідає вимогам вище низького) і високому (сформованість лідерської компетентності відповідає вимогам).

З урахуванням результатів узагальнення педагогічної теорії, педагогічної практики, експертного оцінювання та результатів застосування методів математичної статистики з'ясовано, що формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном буде результативним за таких педагогічних умов: розвиток уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти – тренінгів, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів, вебінарів тощо; застосування інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді; застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв; підготовка науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки.

Для перевірки результативності цих педагогічних умов проведено педагогічний експеримент. Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності у майбутніх судноводіїв експериментальної та контрольної груп за усередненими значеннями критеріїв наприкінці формувального етапу експерименту дозволяє стверджувати про результативність педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

На основі проведеного дослідження розроблено методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки. Рекомендується: упроваджувати педагогічні умови, результативність яких експериментально доведена, а також залучати курсантів (студентів) до вирішення реальних проблем і проєктів, що стосуються судноводіння; проводити тренінги з комунікаційних навичок, таких як ефективне слухання, спілкування та ведення презентацій; сприяти розвитку самовпевненості та впевненості в собі у курсантів (студентів); під час викладання навчальних дисциплін використовувати проєкти та завдання, що стимулюють співпрацю і командну роботу; підтримувати курсантів (студентів) щодо розвитку критичного мислення та навичок приймати обґрунтовані рішення; розвивати у майбутніх фахівців стійкість до стресу й управління емоціями тощо.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

– *уперше* обґрунтовано педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки (розвиток уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти – тренінгів, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів, вебінарів тощо; застосування інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді; застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв; підготовка науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки);

– *удосконалено* діагностичний апарат завдяки використанню критеріїв (когнітивно-понятійного, практично-поведінкового, професійно-

психологічного, аксіологічно-мотиваційного), відповідних їм показників та характеристики рівнів (критичного, низького, достатнього та високого) для з'ясування стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном;

– *уточнено* сутність поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном» (складне й інтегроване поняття, що охоплює здатність стратегічно мислити, ефективно керувати членами суднової команди, аналізувати та приймати рішення в типових і нетипових ситуаціях судноплавства, забезпечувати комунікацію, оптимально вирішувати професійні та соціальні проблеми, здійснювати ефективне планування, управління і контроль діяльності колективу для вирішення професійних завдань персоналом судна, а також уміння працювати в команді);

– *подальшого розвитку* набули наукові уявлення про зміст і структуру лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном як єдності когнітивного, практично-діяльнісного, професійно-особистісного та ціннісно-мотиваційного компонентів та особливості її формування у процесі професійної підготовки.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що:

– розроблено методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки;

– розроблено й апробовано тренінг «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв» з метою розвитку ключових лідерських навичок у майбутніх фахівців з навігації та управління судном;

– проведено майстер-клас «Лідерство на судні: навички та виклики» для надання практичних знань та навичок майбутнім судноводіям, які прагнуть стати ефективними лідерами в морській галузі;

– розроблено й апробовано семінар на тему «Лідерство в судноводінні: розвиток навичок та проблемні питання», дистанційний курс «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок та управління судновою командою»,

навчальний кейс «Управління кризовою ситуацією» для майбутніх судноводіїв, які прагнуть розвинути свої лідерські якості та навички і зрозуміти особливості лідерства в контексті судноводіння;

– введено до змісту програми навчальної дисципліни «Організація колективної діяльності та лідерство» теми та ситуативні завдання проблемного характеру, що передбачають розвиток у курсантів (студентів) навичок емоційного інтелекту, а також тренінги, рольові ігри, командні вправи та семінари, що спрямовані на розвиток комунікативних і лідерських навичок, умінь прийняття рішень в умовах обмеженого простору та стресових ситуацій;

– апробовано форми підготовки науково-педагогічних працівників (семінари, тренінги, обмін досвідом, індивідуальний коучинг з фокусом на розвиток лідерських навичок, наставництво) до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки.

Ключові слова: лідерська компетентність, лідерські якості, фахівці з навігації та управління судном, професійна підготовка, майбутні судноводії, педагогічні умови, лідерство, компетентнісний підхід, методичні рекомендації.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1. Ворохобіна Д. Лідерська компетентність фахівців з навігації та управління судном: теоретичні аспекти. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки.* Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2022. № 1(28). Частина 1. С. 20–33 (індексується в наукометричних базах даних: Google Академія, США; Index Copernicus, Польща; Open Ukrainian Citation Index (OUCI), Україна; внесений до переліку фахових видань України категорії «Б»). Посилання на публікацію: <https://periodica.nadpsu.edu.ua/index.php/pedzbirnyk/article/view/953>

DOI: <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v28i1.953>

2. Ворохобіна Д., Діденко О. Особливості змісту поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном». *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки*. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2022. № 2(29). С. 192–207 (індексується в наукометричних базах даних: Google Академія, США; Index Copernicus, Польща; Open Ukrainian Citation Index (OUCI), Україна; внесений до переліку фахових видань України категорії «Б»). Посилання на публікацію: <https://periodica.nadpsu.edu.ua/index.php/pedzbirnyk/article/view/1045>

DOI: <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v29i2.1045>

3. Ворохобіна Д. Л. Проблема формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном: огляд зарубіжної теорії і практики. *Наука і техніка сьогодні (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»)*. 2023. № 2(16). С. 177–188 (індексується в наукометричних базах даних: Google Академія, США; Index Copernicus, Польща; Research Bible, Японія; внесений до переліку фахових видань України категорії «Б»). Посилання на публікацію: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nts/article/view/3809/3830>

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-2\(16\)-177-188](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-2(16)-177-188)

4. Ворохобіна Д. Л. Peculiarities of diagnostics of the formation of leadership competence of future specialists in navigation and ship handling. *Освіта. Інноватика. Практика*. 2023. Т. 11, № 8. С. 19–24 (індексується в наукометричних базах даних: Google Академія, США; Index Copernicus, Польща; внесений до переліку фахових видань України категорії «Б»). Посилання на публікацію: <https://oip-journal.org/index.php/oip/article/view/201>

DOI: <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol11i8-003>

5. Ворохобіна Д. Л. Дослідження результативності педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв: аналіз та методичні рекомендації. *Вісник науки та освіти (Серія «Філологія», Серія «Педагогіка», Серія «Соціологія», Серія «Культура і мистецтво», Серія*

«Історія та археологія»). 2023. № 9(15). С. 346–355 (індексується в наукометричних базах даних: Google Академія, США; Index Copernicus, Польща; Research Bible, Японія; внесений до переліку фахових видань України категорії «Б»). Посилання на публікацію: <http://perspectives.pp.ua/index.php/vno/article/view/6641>

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-9\(15\)-346-355](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-9(15)-346-355)

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

6. Ворохобіна Д. Л., Діденко О. В. Лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном: актуальні аспекти. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 25 листопада 2021 р.) / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2021. С. 470–472.* Посилання на публікацію: https://dspace.nadpsu.edu.ua/bitstream/123456789/1092/1/НАДПСУ_25.11.2021.pdf

7. Ворохобіна Д. Л. Формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв як проблема педагогічної теорії та професійної підготовки. *Сучасні підходи до високоефективного використання засобів транспорту : матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ізмаїл, 9–10 грудня 2021 р.) / Дунайський інститут Національного університету «Одеська морська академія». Запоріжжя, 2021. С. 407–410.* Посилання на публікацію: https://dinuoma.com.ua/wp-content/uploads/2021/12/conf_tezu_2021.pdf

8. Ворохобіна Д. Л. Особливості змісту лідерської компетентності фахівців з навігації та управління судном. *Сучасна вища освіта: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та науковців (м. Дніпро, 28 квітня 2022 р.) / Університет імені Альфреда Нобеля. Дніпро, 2022. С. 43–46.*

9. Ворохобіна Д. Л. Лідерська компетентність майбутніх судноводіїв та її структура. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2022 : матер. міжнар. науково-практич. конф.*

(м. Чернігів, 10 червня 2022 р.) / Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів, 2022. С. 22–25. Посилання на публікацію: https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2022/06/NP-Konferenciya_10.06.22.pdf

10. Ворохобіна Д. Л. Проблема лідерства у професійній діяльності фахівців з навігації та управління судном: практичні аспекти. *Філософські аспекти професійної освіти* : матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон – Кропивницький, 17 листопада 2022 р.) / Херсонський державний аграрно-економічний університет. Кропивницький, 2022. С. 90–92. Посилання на публікацію: http://www.ksau.kherson.ua/files/konferencii/2022/11/conf_20221117mat_fil.pdf

11. Ворохобіна Д. Л. Сутність поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном». *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціально-гуманітарних та поведінкових наук в умовах воєнного стану* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 25–26 квітня 2023 р.) : у двох томах / Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів : Академія ДПтС, 2023. Т. 2. С. 238–240. Посилання на публікацію: https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/Konferenciya-Tom-2-_25-26-kvitnya_2023-1.pdf

12. Ворохобіна Д. Л. Проблема лідерської компетентності майбутніх судноводіїв у зарубіжній педагогічній теорії і практиці. *Modern methods of solving scientific problems of reality* : Proceedings of the XXXV International Scientific and Practical Conference (Bulgaria, Varna, September 05–08, 2023) / International Science Group. Varna, 2023. P. 103–105. Посилання на публікацію: <https://isg-konf.com/wp-content/uploads/2023/09/MODERN-METHODS-OF-SOLVING-SCIENTIFIC-PROBLEMS-OF-REALITY.pdf>

ABSTRACT

Vorohobina D. L. Formation of leadership competence to future specialists in navigation and ship handling in the process of professional training. – Qualifying scientific work on the rights of a manuscript.

Thesis for obtaining the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 011 Educational, Pedagogical Sciences. – Khmelnytskyi National University, Khmelnytskyi, 2023.

The thesis provides a theoretical generalization and solves the scientific task of forming the leadership competence to future specialists in navigation and ship handling in the process of professional training.

The first chapter – «Theoretical basis for the formation of leadership competence to future specialists in navigation and ship handling» – highlights the theoretical foundations of the leadership competence of future specialists in navigation and ship handling in the process of professional training, in particular, leadership and leadership competence are considered as the subject of national and foreign scientific research on the basis of the competence approach; the essence, structure and features of the content of the concept of «leadership competence of future specialists in navigation and ship handling» are clarified.

The second chapter – «Scientific and methodological bases for the formation of leadership competence to future specialists in navigation and ship handling in the process of professional training» – presents the scientific and methodological foundations for the formation of leadership competence to future specialists in navigation and ship handling in the process of professional training, the methodology and stages of the study are highlighted, the criteria and indicators of leadership competence and the level of its formation to future specialists in navigation and ship handling are determined, as well as the results of the study of its state at the ascertaining stage of the experimental work.

The third chapter – «Research and experimental work on the formation of leadership competence to future specialists in navigation and ship handling in the process of professional training» – presents the substantiation of pedagogical conditions for the formation of leadership competence to future specialists in navigation and ship handling in the process of professional training, content and methodology of organizing the research experiment, analysis of the results of the formative stage of the pedagogical experiment, methodological recommendations for

research and teaching staff on the formation of leadership competence to future specialists in navigation and ship handling in the process of professional training.

It has been found that the problem of leadership development and formation of leadership competence has been the subject of scientific research since antiquity. The analysis and generalization of the content of scientific concepts of leadership allowed us to organize them into four groups, which were developing in chronological order. At the same time, all leadership theories are complementary to each other, and therefore it is advisable to consider them in a complex.

It has been determined that the leadership competence of future specialists in navigation and ship handling is a complex and integrated concept that includes the ability to think strategically, to effectively manage the members of the ship's crew, to analyze and make decisions in typical and non-typical situations of shipping, to ensure communication, optimally solve professional and social problems, to carry out effective planning, management and control of the team's activities for fulfilling professional tasks by the ship's personnel, as well as the ability to work in a team.

The structure of the leadership competence of future navigators includes cognitive, practice-activity, professional-personal, and value-motivational components. In a complex combination, the presence of all these components allows to ensure effective management of the ship and ship's crew, safety of crew members, passengers and cargo in various situations of professional activity.

Taking into account the structure of the leadership competence of future specialists in navigation and ship handling, its criteria are cognitive-conceptual, practical-behavioral, professional-psychological and axiological-motivational criteria.

It has been found that the formation of leadership competence to future specialists in navigation and ship handling can be demonstrated at four levels – critical (the formation of leadership competence does not meet the requirements), low (the formation of leadership competence partially meets the requirements), sufficient (the formation of leadership competence meets the requirements above low) and high (the formation of leadership competence meets the requirements).

Taking into account the results of generalization of pedagogical theory, pedagogical practice, expert evaluation and the results of applying the methods of mathematical statistics, it has been found that the formation of leadership competence to future specialists in navigation and ship handling will be effective under the following pedagogical conditions: development of future navigators' ideas about leadership in professional activities through non-formal education – trainings, master classes, seminars, distance learning courses, webinars, etc.; application of innovative forms and methods of teaching to develop cadets' and students' skills and abilities to work with ship's crew personnel, bridge resource management and teamwork; application of interactive (dialogic-discussion) technologies for the formation of communicative leadership skills and abilities, development of emotional intelligence of future navigators; training of academic staff for pedagogical support of leadership behavior of cadets (students) in the process of professional training.

To test the effectiveness of these pedagogical conditions, there was conducted a pedagogical experiment. The calculation of the values of the levels of leadership competence formation to future navigators of the experimental and control groups by the averaged values of the criteria at the end of the formative stage of the experiment allows us to assert the effectiveness of the pedagogical conditions for the formation of leadership competence to future specialists in navigation and ship handling in the process of professional training.

On the basis of the study, methodological recommendations for scientific and pedagogical staff on the formation of leadership competence to future specialists in navigation and ship handling in the process of professional training have been developed. It is recommended: to introduce pedagogical conditions, the effectiveness of which has been experimentally proven, as well as to involve cadets (students) in solving real problems and projects related to navigation; to conduct trainings on communication skills, such as effective listening, communication and presentation skills; to promote the development of cadets' (students') self-confidence and self-esteem; when teaching academic disciplines, to use projects and tasks that stimulate cooperation and teamwork; support cadets (students) in developing critical thinking

and skills to make sound decisions; to develop stress resistance and emotion management to future specialists, etc.

The scientific novelty of the results obtained is that:

– *for the first time* the pedagogical conditions for the formation of leadership competence to future specialists in navigation and ship handling in the process of professional training have been substantiated (development of future navigator' ideas about leadership in professional activities through non-formal education – trainings, master classes, seminars, distance learning courses, webinars, etc.; application of innovative forms and methods of teaching to develop cadets' and students' skills and abilities to work with ship's crew personnel, manage navigation bridge resources and work in a team; application of interactive (dialogic-discussion) technologies for the formation of communicative leadership skills and abilities, development of emotional intelligence of future navigators; training of academic staff for pedagogical support of leadership behavior of cadets (students) in the process of professional training);

– *there has been improved* the diagnostic apparatus through the use of criteria (cognitive-conceptual, practical-behavioral, professional-psychological, axiological-motivational), corresponding indicators and characteristics of the levels (critical, low, sufficient and high) to find out the state of formation of leadership competence of future specialists in navigation and ship handling;

– the essence of the concept of «leadership competence of future specialists in navigation and ship handling» *has been clarified* (a complex and integrated concept that encompasses the ability to think strategically, effectively manage ship's crew members, analyze and make decisions in typical and non-typical shipping situations, ensure communication, optimally solve professional and social problems, to carry out effective planning, management and control of the team's activities for fulfilling professional tasks by the ship's crew, as well as the ability to work in a team);

– scientific ideas about the content and structure of the leadership competence of future specialists in navigation and ship handling as a unity of cognitive, practical and active, professional and personal, value and motivational components and the

peculiarities of its formation in the process of professional training *have been further developed.*

The practical significance of the results obtained is that:

– methodological recommendations for scientific and pedagogical staff on the formation of leadership competence to future specialists in navigation and ship handling in the process of professional training have been developed;

– the training «Development of leadership skills to future navigators» has been developed and tested to develop key leadership skills to future navigation and ship handling specialists;

– a master class «Ship leadership: skills and challenges» was held to provide practical knowledge and skills to future navigators who want to become effective leaders in the maritime industry;

– there was developed and tested a seminar on the topic «Leadership in shipping: skills development and challenges», a distance learning course «Leadership in the maritime sector: developing skills and managing ship's crew», training case study «Crisis management» for future navigators who want to develop their leadership qualities and skills and understand the peculiarities of leadership in the context of shipping;

– topics and situational tasks of a problematic nature, which involve the development of cadets' (students') emotional intelligence skills, have been introduced into the content of the program of the discipline «Organization of collective activity and leadership», as well as trainings, role-playing games, team exercises and seminars aimed at developing communication and leadership skills, decision-making abilities in confined spaces and stressful situations;

– forms of training of scientific and pedagogical staff (seminars, trainings, exchange of experience, individual coaching with a focus on leadership development, mentoring) for pedagogical support of leadership behavior of cadets (students) in the process of professional training have been tested.

Keywords: leadership competence, leadership qualities, specialists in navigation and ship handling, professional training, future navigators, pedagogical conditions, leadership, competence approach, methodological recommendations.

LIST OF AUTHOR'S PUBLICATIONS

Publications that reflect the main findings of the thesis

1. Vorohobina D. (2022). *Liderska kompetentnist fakhivtsiv z navihatsiyi ta upravlinnya sudnom: teoretychni aspekty* [Leadership competence of specialists in navigation and ship management: theoretical aspects]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Serii: pedahohichni nauky* – [Collection of scientific papers of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine. Series: pedagogical sciences]. № 1(28). Part 1. P. 20–33 [in Ukrainian]. Available at: <https://periodica.nadpsu.edu.ua/index.php/pedzbirnyk/article/view/953>

DOI: <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v28i1.953>

2. Vorohobina D., Didenko O. (2022). *Osoblyvosti zmistu poniattia «liderska kompetentnist maibutnikh fakhivtsiv z navihatsii ta upravlinnia sudnom»* [Features of the content of the concept of «leadership competence of future specialists in navigation and ship management»]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrakhny. Serii: pedahohichni nauky* – [Collection of scientific works of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine. Series: pedagogical sciences]. № 2(29). P. 192–207 [in Ukrainian]. Available at: <https://periodica.nadpsu.edu.ua/index.php/pedzbirnyk/article/view/1045>

DOI: <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v29i2.1045>

3. Vorohobina D. (2023). *Problema formuvannya liderskoyi kompetentnosti maybutnikh fakhivtsiv z navihatsiyi ta upravlinnya sudnom: ohlyad zarubizhnoyi teorii i praktyky* [The problem of forming the leadership competence of future specialists in navigation and ship management: a review of foreign theory and practice]. *Nauka i tekhnika s'ohodni (Seriya «Pedahohika», Seriya «Pravo», Seriya*

«*Ekonomika*», *Seriya «Fyzyko-matematychni nauky»*, *Seriya «Tekhnika»*) – [Science and technology today (Series «Pedagogy, Series «Law», Series «Economics», Series «Physical and Mathematical Sciences», Series «Technology»)]. № 2(16). P. 177–188 [in Ukrainian]. Available at: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nts/article/view/3809/3830>

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-2\(16\)-177-188](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-2(16)-177-188)

4. Vorohobina D. (2023). Peculiarities of diagnostics of the formation of leadership competence of future specialists in navigation and ship handling. *Osvita. Innovatyka. Praktyka* – [Education. Innovation. Practice]. Vol. 11, № 8. P. 19–24 [in English]. Available at: <https://oip-journal.org/index.php/oip/article/view/201>

DOI: <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol11i8-003>

5. Vorohobina D. (2023). *Doslidzhennya rezul'tatyvnosti pedahohichnykh umov formuvannya lideryv komyunikatsiynoyi kompetentnosti maybutnikh sudnovodiv: analiz ta metodychni rekomendatsiyi* [Research on the effectiveness of pedagogical conditions of the formation of leadership competence of future shipmasters: analysis and methodical recommendations]. *Visnyk nauky ta osvity (Seriya «Filolohiya», Seriya «Pedahohika», Seriya «Sotsiologiya», Seriya «Kultura i mystetstvo», Seriya «Istoriya ta arkeologiya»)* – [Bulletin of Science and Education (Series «Philology», Series «Pedagogy», Series «Sociology», Series «Culture and Art», Series «History and Archeology»)]. 2023. № 9(15). P. 346–355 [in Ukrainian]. Available at: <http://perspectives.pp.ua/index.php/vno/article/view/6641>

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-9\(15\)-346-355](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-9(15)-346-355)

Publications that validate scientific findings of the thesis

6. Vorohobina D., Didenko O. (2021). *Liderska kompetentnist maybutnikh fakhivtsiv z navihatsiyi ta upravlinnya sudnom: aktualni aspekty* [Leadership competence of future specialists in navigation and ship management: current aspects]. *Osvitn'o-naukove zabezpechennya diyalnosti skladovykh sektoru bezpeky i oborony Ukrayiny* – [Educational and scientific support of the activities of the components of the security and defense sector of Ukraine]: proceedings of the II International scientific and practical conference (Khmelnyskyi, November 25, 2021). P. 470–472

[in Ukrainian]. Available at: https://dspace.nadpsu.edu.ua/bitstream/123456789/1092/1/HAДПICY_25.11.2021.pdf

7. Vorohobina D. (2021). *Formuvannya liderskoyi kompetentnosti maybutnikh sudnovodiyiv yak problema pedahohichnoyi teorii ta profesiyanoi pidhotovky* [Formation of leadership competence of future shipmasters as a problem of pedagogical theory and professional training]. *Suchasni pidkhody do vysokoefektyvnoho vykorystannya zasobiv transportu* – [Modern approaches to highly efficient use of means of transport]: proceedings of the XII International scientific and practical conference (Izmail, December 9–10, 2021). P. 407–410 [in Ukrainian]. Available at: https://dinuoma.com.ua/wp-content/uploads/2021/12/conf_tezy_2021.pdf

8. Vorohobina D. (2022). *Osoblyvosti zmistu liderskoyi kompetentnosti fakhivtsiv z navihatsiyi ta upravlinnya sudnom* [Features of the content of leadership competence of specialists in navigation and ship management]. *Suchasna vyshcha osvita: perspektyvni ta priorytetni napryamy naukovykh doslidzhen* – [Modern higher education: prospective and priority areas of scientific research]: proceedings of the III International scientific and practical conference of students, postgraduates and scientists (Dnipro, April 28, 2022). P. 43–46 [in Ukrainian].

9. Vorohobina D. (2022). *Liderska kompetentnist maybutnikh sudnovodiyiv ta yiyi struktura* [Leadership competence of future shipmasters and its structure]. *Aktualni pytannya teorii ta praktyky v haluzi prava, osvity, sotsial'nykh ta povedinkovykh nauk – 2022* – [Current issues of theory and practice in the field of law, education, social and behavioral sciences – 2022]: proceedings of the International scientific and practical conference (Chernihiv, June 10, 2022). P. 22–25 [in Ukrainian]. Available at: https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2022/06/NP-Konferenciya_10.06.22.pdf

10. Vorohobina D. (2022). *Problema liderstva u profesiyinij diyalnosti fakhivtsiv z navihatsiyi ta upravlinnya sudnom: praktychni aspekty* [The problem of leadership in the professional activity of specialists in navigation and ship management: practical aspects]. *Filosofski aspekty profesiyanoi osvity* –

[Philosophical aspects of professional education]: proceedings of the X International scientific and practical conference (Kherson – Kropyvnytskyi, November 17, 2022). P. 90–92 [in Ukrainian]. Available at: http://www.ksau.kherson.ua/files/konferencii/2022/11/conf_20221117mat_fil.pdf

11. Vorohobina D. (2023). *Sutnist ponyattya «liderska kompetentnist maybutnikh fakhivtsiv z navihatsiyi ta upravlinnya sudnom»* [The essence of the concept of «leadership competence of future specialists in navigation and ship management»]. *Aktualni pytannya teorii ta praktyky v haluzi prava, osvity, sotsialno-humanitarnykh ta povedinkovykh nauk v umovakh voyennoho stanu –* [Current issues of theory and practice in the field of law, education, social, humanitarian and behavioral sciences in the conditions of martial law]: proceedings of the International scientific and practical conference (Chernihiv, April 25–26, 2023). Vol. 2. P. 238–240 [in Ukrainian]. Available at: https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/Konferenciya-Tom-2-_25-26-kvitnya_2023-1.pdf

12. Vorohobina D. (2023). *Problema liderskoyi kompetentnosti maybutnikh sudnovodiyiv u zarubizhniy pedahohichniy teorii i praktytsi* [The problem of leadership competence of future shipmasters in foreign pedagogical theory and practice]. *Modern methods of solving scientific problems of reality: Proceedings of the XXXV International Scientific and Practical Conference* (Bulgaria, Varna, September 05–08, 2023). P. 103–105 [in Ukrainian]. Available at: <https://isg-konf.com/wp-content/uploads/2023/09/MODERN-METHODS-OF-SOLVING-SCIENTIFIC-PROBLEMS-OF-REALITY.pdf>

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	23
ВСТУП	24
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ	
ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ	
З НАВІГАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СУДНОМ	36
1.1 Лідерство та лідерська компетентність як предмет наукових досліджень	36
1.2 Сутність, структура й особливості змісту поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном»	59
Висновки до розділу	76
РОЗДІЛ 2 НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ	
ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ	
З НАВІГАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СУДНОМ У ПРОЦЕСІ	
ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ	78
2.1 Методика та етапи дослідження	78
2.2 Критерії та показники лідерської компетентності і рівні її сформованості у майбутніх фахівців з навігації та управління судном	90
2.3 Результати дослідження стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном	107
Висновки до розділу	130
РОЗДІЛ 3 ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА	
З ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ	
ФАХІВЦІВ З НАВІГАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СУДНОМ У ПРОЦЕСІ	
ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ	133
3.1 Педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки	133
3.2 Зміст і методика організації дослідного експерименту	153

3.3 Аналіз результатів формувального етапу педагогічного експерименту	172
3.4 Методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки	182
Висновки до розділу	189
ВИСНОВКИ	193
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	199
ДОДАТКИ	223
Додаток А Анкети для дослідження сформованості лідерської компетентності	224
Додаток Б Приклад завдання для визначення самостійності у прийнятті рішень і здатності розв'язувати проблемні (типові та нетипові) і конфліктні ситуації, які можуть виникати у роботі з персоналом	230
Додаток В Тести для дослідження сформованості лідерської компетентності	232
Додаток Д Анкета для відбору експертів для визначення критеріїв і показників лідерської компетентності та рівнів її сформованості у майбутніх фахівців з навігації та управління судном, а також для визначення педагогічних умов її формування у процесі професійної підготовки	246
Додаток Е Склад експертної групи	247
Додаток Ж Анкета для визначення показників критеріїв для вимірювання (діагностики) сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном	249
Додаток И Компоненти, критерії й орієнтовний перелік показників лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном	250

Додаток К Анкети для визначення експертами показників критеріїв лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном	252
Додаток Л Питання для співбесіди з курсантами (студентами) щодо визначення знань про вимоги до професійної етики та поведінки членів суднової команди	256
Додаток М Тест «Навички і вміння керівника працювати в команді»	258
Додаток Н Анкета для визначення педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки	260
Додаток П Анкета для визначення факторів (чинників), що мають вплив на формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном	262
Додаток Р Приклади тренінгів, майстер-класів і семінарів, проведених із метою розвитку уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти	264
Додаток С Акти реалізації	270
Додаток Т Список публікацій здобувача	276
Додаток У Відомості про апробацію результатів дисертації	279

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЕГ – експериментальна група

ЗВО – заклад вищої освіти

КГ – контрольна група

МЗВО – морський заклад вищої освіти

Міжнародна конвенція ПДНВ 78/95 – Міжнародна конвенція про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року

Кодекс ПДНВ – Кодекс з підготовки і дипломування моряків та несення вахти

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Необхідність вирішення наукового завдання щодо формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв – фахівців з навігації та управління судном у морських закладах вищої освіти (далі – МЗВО) у процесі професійної підготовки обумовлена низкою чинників.

По-перше, міжнародні нормативно-правові документи, зокрема Міжнародна конвенція про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року (далі – Міжнародна конвенція ПДНВ 78/95) [106], Манільські поправки (2010) до Кодексу з підготовки і дипломування моряків та несення вахти (далі – Кодекс ПДНВ) [99] визначають серед основних такі знання, вміння і навички фахівців з навігації та управління судном, зокрема капітанів суден та їхніх помічників: здатність застосовувати управлінські навички керівника та вміння працювати з членами суднової команди; уміння застосовувати знання і навички управління людськими ресурсами, методи управління робочим навантаженням членів екіпажу; уміння підтримувати серед екіпажу атмосферу взаєморозуміння, доброзичливості, взаємодопомоги; здатність демонструвати впевненість, уміння мотивувати свою команду та стимулювати командну роботу тощо. З урахуванням результатів досліджень щодо проблеми лідерства (О. Безлуцька [5–8], О. Бойко [10], Р. Ділтс [178], Т. Джокінен [182], О. Костиря [76], О. Сорока [143], В. Стасюк [146]) ці уміння і навички є компонентами лідерської компетентності, яку тлумачать як інтегроване поняття, що охоплює професійну компетентність і мобільність, ділові та морально-етичні якості, здатність швидко адаптуватися до нових умов, уміння орієнтуватися в складних ситуаціях професійної діяльності, здійснювати ефективне управління персоналом і вміння працювати в команді, вмотивованість і прагнення до професійного саморозвитку.

По-друге, ефективне лідерство безпосередньо залежить від того, наскільки є сформованими професійні і морально-вольові риси характеру

судноводія, зокрема відповідальності за рішення, їхні результати і наслідки. У комплексі всі ці компоненти дозволяють забезпечити захист і безпеку членів суднової команди, пасажирів та судна як у штатних, так і в аварійних ситуаціях.

По-третє, у стандарті вищої освіти за спеціальністю 271 «Річковий та морський транспорт» [127] (в новій редакції – «Морський та внутрішній водний транспорт», Наказ Міністерства освіти і науки України від 05 квітня 2023 року № 392) для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти серед загальних компетентностей майбутніх посадових осіб командного складу морських та річкових суден, визначено: вміння виявляти, формулювати і вирішувати проблеми; здатність приймати та реалізовувати обґрунтовані управлінські рішення в межах прийнятного ризику; здатність працювати в команді, організовувати роботу колективу, у тому числі в складних і критичних умовах; навички міжособистісної взаємодії, а також здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети [127]. Усі ці знання, уміння і навички безпосередньо пов'язано з лідерською компетентністю майбутніх фахівців з навігації та управління судном.

Отже, нормативно-правові документи, що регламентують підготовку майбутніх фахівців у морських закладах вищої освіти за спеціальністю 271 «Морський та внутрішній водний транспорт», передбачають необхідність формування лідерської компетентності.

Водночас традиційна система підготовки майбутніх фахівців з навігації та управління судном у МЗВО потребує суттєвого оновлення, оскільки у зв'язку з новими вимогами, сформульованими у Манільських поправках до Кодексу ПДНВ [99], обумовленими сучасними загрозами та викликами у сфері судноплавства, потребують аналізу та перегляду результати навчання у МЗВО, зокрема знання, уміння та навички, здатності, мотиваційно-ціннісні орієнтації, професійно важливі властивості майбутніх фахівців з навігації й управління суднами, які утворюють зміст лідерської компетентності. Потребують перегляду також форми і зміст професійної підготовки майбутніх судноводіїв,

зокрема курси лідерства та підвищення кваліфікації з метою приведення їх до стандартів, визначених у Міжнародній конвенції ПДНВ 78/95.

Щодо теоретичної розробленості теми дослідження, то доводиться констатувати, що важливі аспекти професійної підготовки майбутніх фахівців морського та внутрішнього водного транспорту неодноразово привертала увагу науковців, про що свідчать публікації. Зокрема К. Ткаченком представлено дослідження проблем, які мають місце у системі підготовки фахівців водного та морського транспорту [152]. У дослідженні С. Волошинова [20] подано особливості алгоритмічної підготовки судноводіїв в умовах інформаційно-комунікаційного середовища на засадах системного підходу. Дослідник О. Даниленко [40] обґрунтував і представив систему неперервної професійної підготовки майбутніх судноводіїв у МЗВО, а у дослідженні Л. Герганова [36] обґрунтовано концептуальні засади професійного навчання кваліфікованих робітників морського профілю на виробництві. Результати аналізу професійної підготовки фахівців морського профілю з точки зору компетентнісного підходу подала А. Погодаєва [118], а особливості підготовки науково-педагогічних працівників вищих морських навчальних закладів у контексті розвитку науково-дослідницького середовища були предметом уваги О. Дягілевої [52]. Крім цього різноманітні аспекти проблеми підготовки майбутніх фахівців у МЗВО на засадах компетентнісного підходу розкрито у працях О. Безбаха [162; 163], С. Волошинова [20], С. Єгорової [56], В. Кліндухової [65], М. Мусоріної [111], О. Тимофєєвої [151], В. Смелікової [142], О. Фролової [156], М. Шермана [162; 163] та інших.

Разом з тим, вирішення наукового завдання щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки не було предметом окремого дослідження. Потребують обґрунтування педагогічні умови формування цієї важливої для майбутніх судноводіїв компетентності під час навчання у МЗВО, уточнення індикаторів для діагностики лідерської компетентності, а також розроблення сучасного

науково-методичного забезпечення з урахуванням вітчизняних та зарубіжних освітніх тенденцій розвитку лідерського потенціалу.

Посилюють актуальність теми і результати аналізу професійної підготовки майбутніх фахівців морського та внутрішнього водного транспорту. Результати узагальнення даних пілотного дослідження дозволяють зробити висновок про те, що майбутні судноводії не набувають достатнього рівня знань, вмінь і навичок, які є основою лідерської компетентності. Також доводиться констатувати, що в МЗВО зміст підготовки, форми і методи навчання не повною мірою відповідають сучасним вимогам щодо формування лідерської компетентності, не забезпечують ефективну підготовку майбутніх капітанів суден або їхніх помічників до лідерства. Доводиться констатувати не завжди ефективну діяльність науково-педагогічних працівників щодо впровадження нових методів формування та розвитку лідерських якостей здобувачів освіти в освітнє середовище МЗВО.

Крім того, результати аналізу професійної підготовки майбутніх фахівців з навігації та управління судном дозволяють стверджувати про суперечності між:

- станом сформованості лідерської компетентності майбутніх капітанів суден, вахтових помічників та старших помічників капітана з одного боку та актуальними вимогами нормативних документів щодо якості підготовки фахівців до роботи із судновими командами на суднах морського та внутрішнього водного транспорту, а також світового комерційного флоту – з іншого;

- посиленням вимог міжнародних і національних стандартів судноплавства щодо безпеки, зокрема в частині якості підготовки майбутніх фахівців з навігації та управління судном до ефективної роботи із судновою командою, розвитку лідерства керівного складу і членів суднової команди та недостатнім рівнем науково-методичного забезпечення навчальних дисциплін з метою формування лідерської компетентності здобувачів освіти в МЗВО;

– наявним інноваційним досвідом упровадження сучасних технологій управління персоналом суден, ресурсами навігаційного містка, курсів лідерства тощо та обмеженими дидактичними можливостями навчально-матеріальної бази у МЗВО, неготовністю науково-педагогічних працівників до впровадження вітчизняного і зарубіжного передового досвіду щодо розвитку лідерського потенціалу майбутніх судноводіїв.

Отже, необхідність подолання цих суперечностей, недостатня теоретична розробленість проблеми дослідження і практичне значення вирішення наукового завдання щодо формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв у МЗВО зумовили вибір теми дослідження «Формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження проведено відповідно до тематичного плану науково-дослідницьких робіт Хмельницького національного університету у межах науково-дослідної роботи «Формування особистості як суб'єкта самотворення» (державний реєстраційний номер 0119U103663) та плану наукової роботи Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» у межах науково-дослідної роботи «Вдосконалення існуючих та розроблення нових шляхів та методів підвищення ефективності функціонування ергатичної системи управління судном в різних навігаційних ситуаціях» (державний реєстраційний номер 0118U007603).

Тему дисертації затверджено вченою радою Хмельницького національного університету (протокол № 8 від 10.11.2021 р.).

Мета дослідження – визначити, обґрунтувати й експериментально перевірити результативність педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1) з'ясувати стан розробленості проблеми дослідження у вітчизняній і зарубіжній педагогічній теорії та практиці, а також сутність і зміст базових понять;

2) визначити структуру, критерії та показники лідерської компетентності, охарактеризувати рівні її сформованості в майбутніх фахівців з навігації та управління судном;

3) обґрунтувати педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки;

4) здійснити експериментальну перевірку результативності педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки;

5) підготувати методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

Об'єкт дослідження – професійна підготовка майбутніх фахівців у морських закладах вищої освіти.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

Гіпотеза дослідження полягає у тому, що формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном буде результативним, якщо у процесі професійної підготовки реалізувати такі педагогічні умови:

розвиток уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти – тренінгів, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів, вебінарів тощо;

застосування інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді;

застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв;

підготовка науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки.

Відповідно до визначених завдань використано комплекс **методів дослідження**: *теоретичних*: аналіз, синтез і порівняння отриманих даних – для з'ясування стану розробленості проблеми дослідження у педагогічній теорії та практиці; систематизація й узагальнення теоретичних положень та експериментальних даних – для визначення сутності і змісту базових понять «лідер», «лідерство», «лідерська компетентність», науково-теоретичного обґрунтування педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки; класифікації – для впорядкування положень теорій лідерства, їхніх основних положень і характеристик, розміщення їх у певній послідовності за хронологічним порядком для зручного сприйняття; прогнозування – для оцінки можливості формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки; моделювання – для наочного уявлення про процес формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв, обґрунтування послідовності дослідницьких дій у процесі її формування; індукції та дедукції – для з'ясування причинно-наслідкових зв'язків між формуванням і розвитком лідерської компетентності, мотивацією учіння, знаннями, вміннями та навичками, саморозвитком особистості й освітнім процесом; порівняльний аналіз і ретроспективне узагальнення положень наукових джерел з проблеми лідерства – для визначення основних теоретичних підходів до розвитку лідерства та формування лідерської компетентності; *емпіричних*: анкетування (усне та

письмове, індивідуальне і групове) – для визначення обізнаності курсантів (студентів) щодо базових понять лідерства та історії розвитку теорій лідерства, розуміння значущості лідерської компетентності для ефективно професійної діяльності, розуміння (прийняття) цінностей лідерства і місії керівника-лідера; тестування, інтерв'ювання, метод незалежних характеристик – для з'ясування стану сформованості лідерської компетентності, а також збору фактів, даних, інформації про перебіг освітнього процесу, його позитивні та негативні характеристики у контексті потенціалу та забезпечення можливостей для її формування у майбутніх судноводіїв; пряме й опосередковане педагогічні спостереження – для з'ясування ставлення майбутніх судноводіїв до лідерської компетентності, окремих виявів лідерської поведінки; метод експертних оцінок – для визначення діагностичного апарату сформованості лідерської компетентності майбутніх судноводіїв і педагогічних умов її формування у процесі професійної підготовки; педагогічний експеримент (констатувальний та формувальний етапи) – для встановлення фактичного стану і рівня сформованості лідерської компетентності, причинно-наслідкових зв'язків її розвитку, перевірки результативності педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки; *математичної статистики*: критерій узгодженості Пірсона – для перевірки розподілів (порівняння) сформованості лідерської компетентності в експериментальній і контрольній групах до початку та наприкінці формувального етапу експерименту; факторний аналіз – для встановлення зв'язків змінних величин за кількома ознаками, зокрема визначення педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

– *уперше* обґрунтовано педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки (розвиток уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство

у професійній діяльності засобами неформальної освіти – тренінгів, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів, вебінарів тощо; застосування інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді; застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв; підготовка науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки);

– *удосконалено* діагностичний апарат завдяки використанню критеріїв (когнітивно-понятійного, практично-поведінкового, професійно-психологічного, аксіологічно-мотиваційного), відповідних їм показників та характеристики рівнів (критичного, низького, достатнього та високого) для з'ясування стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном;

– *уточнено* сутність поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном» (складне й інтегроване поняття, що охоплює здатність стратегічно мислити, ефективно керувати членами суднової команди, аналізувати і приймати рішення в типових і нетипових ситуаціях судноплавства, забезпечувати комунікацію, оптимально вирішувати професійні та соціальні проблеми, здійснювати ефективне планування, управління і контроль діяльності колективу для вирішення професійних завдань персоналом судна, а також вміння працювати в команді);

– *подальшого розвитку набули* наукові уявлення про зміст і структуру лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном як єдності когнітивного, практично-діяльнісного, професійно-особистісного та ціннісно-мотиваційного компонентів та особливості її формування у процесі професійної підготовки.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що:

– розроблено методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки;

– розроблено й апробовано тренінг «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв» з метою розвитку ключових лідерських навичок у майбутніх фахівців з навігації та управління судном;

– проведено майстер-клас «Лідерство на судні: навички та виклики» для надання практичних знань та навичок майбутнім судноводіям, які прагнуть стати ефективними лідерами в морській галузі;

– розроблено й апробовано семінар на тему «Лідерство в судноводінні: розвиток навичок та проблемні питання», дистанційний курс «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок та управління судновою командою», навчальний кейс «Управління кризовою ситуацією» для майбутніх судноводіїв, які прагнуть розвинути свої лідерські якості та навички і зрозуміти особливості лідерства в контексті судноводіння;

– введено до змісту програми навчальної дисципліни «Організація колективної діяльності та лідерство» теми та ситуативні завдання проблемного характеру, що передбачають розвиток у курсантів (студентів) навичок емоційного інтелекту, а також тренінги, рольові ігри, командні вправи та семінари, що спрямовані на розвиток комунікативних і лідерських навичок, умінь прийняття рішень в умовах обмеженого простору та стресових ситуацій;

– апробовано форми підготовки науково-педагогічних працівників (семінари, тренінги, обмін досвідом, індивідуальний коучинг з фокусом на розвиток лідерських навичок, наставництво) до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки.

Одержані результати дослідження може бути використано в освітньому процесі морських закладів вищої освіти та у системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Основні результати дослідження **впроваджено** в освітній процес Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» (довідка про впровадження № 176 від 16.05.2023 р.), Державного університету інфраструктури та технологій (довідка про впровадження № 741/01-11 від 27.09.2023 р.), Херсонської державної морської академії (довідка про впровадження від 28.09.2023 р.) і Національного університету «Одеська морська академія» (довідка про впровадження від 02.10.2023 р.).

Особистий внесок здобувача. Усі подані в дисертації наукові результати отримано авторкою самостійно. У статті [33], написаній у співавторстві з О. Діденком, дисертантці належить визначення особливостей змісту та структури лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення та результати презентованого дослідження доповідались та обговорювались на науково-практичних конференціях різного рівня: *міжнародних* – «Сучасні підходи до високоефективного використання засобів транспорту» (м. Ізмаїл, 2021 р.), «Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України» (м. Хмельницький, 2021 р.), «Сучасна вища освіта: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень» (м. Дніпро, 2022 р.), «Філософські аспекти професійної освіти» (м. Херсон, 2022 р.), «Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2022» (м. Чернігів, 2022 р.), «Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціально-гуманітарних та поведінкових наук в умовах воєнного стану» (м. Чернігів, 2023 р.), «Modern methods of solving scientific problems of reality» (м. Варна, 2023 р.).

Результати обговорювались на засіданні кафедри іншомовної освіти і міжкультурної комунікації Хмельницького національного університету (2020–2023 рр.).

Публікації. Основні результати дослідження за темою дисертації опубліковано у 12 наукових працях, із них 5 наукових статей (1 – у

співавторстві) – у фахових виданнях України у галузі педагогіки (усі видання входять до міжнародних наукометричних баз даних), 7 публікацій – у матеріалах наукових конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, який налічує 196 найменувань, та 16 додатків на 57 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 280 сторінок. Обсяг основного тексту складає 173 сторінки і містить 20 таблиць на 19 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З НАВІГАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СУДНОМ

1.1 Лідерство та лідерська компетентність як предмет наукових досліджень

Поняття «лідер» і «лідерство» є досить поширеними щодо вживання у сучасних галузях наукового пізнання, які досліджують формування особистості загалом та особистості майбутнього фахівця зокрема. Одними з перших на проблему лідерства звернули увагу філософи, оратори та літописці античної доби. На це вказує, зокрема, і О. Бойко, який стверджує, що «джерела лідерства мають глибоке коріння і ведуть свій відлік із Давньої Греції» [10, с. 13]. У працях античних вчених порушуються питання про шляхи та засоби впливу на публіку шляхом не лише ораторського мистецтва, а завдяки потенціалу лідера. Основу цього потенціалу, на думку давньогрецьких філософів, становить освіта і досвід, необхідні вміння та знання, які можна розвивати впродовж усього життя [192].

Так, наприклад, Ксенофонт (давньогрецький історик, письменник, політичний і військовий діяч, який був учнем Сократа) у своїй праці «Кіропедія» [181] наголошував, що ідеальний керівник, що прагне на роль лідера, повинен бути справедливим, тактовним, дружелюбним, гуманним, уважним, люб'язним, далекосяжним, хоробрим, великодушним, щедрим, уміти співчувати та мати присутність духу. Давньогрецький історик також визначив обов'язкові для лідера здатності і вміння. Йдеться про володіння мистецтвом розбиратися в людях, уміння застосовувати заохочення і покарання (бути справедливим), здатність надавати особистий приклад працелюбства й енергійності, спроможність мотивувати та завоювати прихильність підлеглих, а

також талант встановлювати хороші стосунки з колегами [82]. Крім цього Ксенофонт також зазначав, що хороший лідер повинен уміти скеровувати, демонструвати приклад, разом з усіма брати участь у подоланні труднощів, а також прагнути завоювати підтримку свої підлеглих. Лідер має вміти добиватися поваги й авторитету, але при цьому не прагнути популярності [180].

Ще один давньогрецький мислитель, засновник філософської школи Платон у своїй праці «Держава» запропонував своєрідну типологію лідерства. До першого типу від відніс «філософа – державного діяча», що управляє республікою на основі власного розуму і справедливості. Другий тип – воєначальник, який захищає державу і підпорядковує інших своїй волі. Третій тип – ділова людина, що прагне до задоволення матеріальних потреб [154].

Результати узагальнення ретроспективного аналізу проблеми лідерства дозволяють зробити висновок, що давньогрецькі мислителі одними з перших звернули увагу на лідерський потенціал людини, який можна розвивати шляхом освіти й набуття досвіду впродовж усього життя. Зокрема Сократ стверджував, що на своєму шляху особистість має пережити успіхи та невдачі, не впасти духом і зберегти мотивацію до перемоги – обов'язковий елемент у діяльності будь-якого керівника [186]. Цей грецький філософ, який вважається одним із перших засновників етичної філософської думки, сформулював деякі поради щодо ефективного лідерства. Зокрема він стверджував, що ефективне виконання діяльності залежить від обізнаності (досвідченості) людей, а для ефективного управління керівнику потрібно дбати, щоб завоювати добре ставлення підлеглих і вміти викликати в них бажання підпорядковуватися. Крім цього корисно встановити добрі стосунки з колегами, а також бути прикладом для підлеглих щодо енергійності та старанності [171]

Отже, якщо підсумувати й узагальнити погляди представників античної філософії, істориків та ораторів, то можна зробити висновок, що для ефективного лідерства необхідні ґрунтовна теоретична і практична підготовка, а також досвід, оскільки люди підкоряються тим, хто володіє знаннями та вміннями, хто є компетентним. Проте обізнаність і навченість – це далеко не всі

атрибути, що відрізняють справжнього лідера від пересічної людини. Зокрема, хороший лідер повинен уміти скеровувати, показувати приклад своїми діями та поведінкою, поділяти разом зі своїми підлеглими всі труднощі, вміти добиватися поваги, не прагнути здобути лиш популярність серед оточуючих.

Деякі важливі аспекти щодо традиції лідерства були поширеними у Стародавньому Китаї та Японії. Так, наприклад, Лао-цзи (китайський філософ, що вважається засновником даосизму) вважав, що ідеальним лідер є тоді, коли люди практично не помічають його існування. «Лідер не дуже хороший, коли люди підкоряються і звеличують його. Він зовсім поганий, коли вони нехтують ним. Якщо ви не поважаєте людей, то й вони не будуть поважати вас. Гарний лідер той, хто мало говорить, але робота його робиться й цілі його досягаються. А його люди говорять: «Ми все зробили самі» [85].

Лао-Цзи також стверджував, що лідер має бути небагатослівним, смиренным, а не напористим. Китайський філософ вважав, що причини негараздів полягають у недостатньому духовному житті керівника. Якщо йому бракує віри, тоді народ також втрачає віру. Відомий вислів «немає поганих учнів, є погані вчителі» відповідає духу даосизму і слугує закликом до керівників подивитися у дзеркало, перш ніж засуджувати своїх підданих [85].

Відповідно до вчення даосизму лідерство передбачає гармонію з природою. Щодо цього, то Лао-цзи стверджував: «Не треба форсувати події – дозвольте їм плинути природним шляхом. Лідерство живе у вас. Виявляйте його без зайвої самовпевненості, без гордині, не напоказ. Не поведіться зверхньо з іншими і не зневажайте ними» [85].

Отже, давньокитайська філософська думка [85] стверджує, що лідер, який здійснює функції керівництва, не повинен підкреслювати значущість власної особистості. Загалом лідерство є ознакою високого суспільного стану. «Лідер має вести себе як рівний з іншими людьми, що виконують спільне завдання, і для завоювання авторитету та поваги завжди опиратись на свої знання й особистісні якості. Така позиція вимагає великої впевненості в собі; якщо вона є, люди швидко це відчують. Вони також швидко зрозуміють, чи здатний лідер

вказати їм напрям і повести всіх за собою [42]. Лао-Цзи стверджував, що для справжнього лідера важливо чемно поводитися з іншими людьми, при цьому не демонструвати зневагу до них.

Ретроспективний огляд проблеми лідерства буде неповним без згадки про погляди представників епохи Середньовіччя, зокрема Мартіна Лютера в Німеччині, Ульріха Цвінглі в Швейцарії, Жана Кальвіна у Франції, Яна Гуса в Чехії. Реформатори були не просто засновниками нових християнських напрямів – лютеранства, кальвінізму, англіканської церкви, баптизму та інших, а й визначали функції світської влади, яка не повинна визнавати верховенство церкви [119, с. 119]. Водночас, на думку вчених, раннє Середньовіччя (V–XIV ст.) не подарувало людству гуманітарного прогресу, як це було в Стародавні часи. Панування релігійного світогляду, носієм якого була християнська церква, що стала в більшості європейських країн державною, призвело до занепаду багатьох гуманітарних наук, заглушило загалом суспільну думку на декілька століть [119, с. 119].

Більш чітку та теоретично оформлену систему поглядів щодо влади, лідерства й управління суспільством подали у своїх працях філософи, вчені та політичні мислителі культурно-філософського руху кінця Середньовіччя – початку Нового часу. У цю історичну добу епохи Відродження найбільш видатними лідерами були представники церкви, літератури і військової сфери, серед яких А. Данте, У. Оккам, Е. Роттердамський, Н. Макіавеллі, Т. Мор, Ла Боссі, Ж. Боден, Т. Кампанелла та інші [119, с. 119].

Найбільш вагомий внесок у дослідження політичного лідерства зробив видатний італійський мислитель епохи Відродження Н. Макіавеллі [119, с. 119]. У трактаті «Володар» цей політичний діяч, мислитель, гуманіст, поет і драматург епохи Відродження сформулював технологію стабільного лідерства, яка передбачає вмиле поєднання засобів заохочення та покарання, причому останнє має значно перевищувати перше [95].

Якщо узагальнити основні положення теорії політичного лідерства за Н. Макіавеллі, то можна виокремити такі тези:

- ефективна влада правителя має базуватися на всебічній підтримці його соратників та однодумців;
- підлеглі мають розуміти цілі і прагнення лідера та виявляти готовність до їхнього виконання;
- правителю мають бути притаманні непохитна воля й активність щодо діяльності;
- правитель має виявляти мудрість і справедливість щодо своїх підлеглих та однодумців.

Загалом практичні поради для правителів, що подані у творах Макіавеллі, передбачають поєднання сили, хитрощів і лукавства в керуванні державою або взагалі в адмініструванні, організаторських здібностей та прагнення нав'язати свою волю іншим, прагматичне нехтування моралі тощо. У різні історичні епохи ці поради використовували О. Кромвель, Наполеон Бонапарт, Й. Сталін та інші відомі політики. Виправдання державного насилля, вбивств, зради, брехні згодом породило термін «макіавеллізм», який став визначати політику нехтування законів і моралі, що загалом негативно корелює з доброзичливістю [119, с. 120–121].

Філософи Нового часу Дж. Локк, Ж.-Ж. Руссо, Б. Спіноза, Г. Гегель, Ф. Ніцше, Ж. Блондель, К. Ясперс наголошували на ролі видатних особистостей в історії, на значенні рис справжнього правителя-лідера, який відповідає історичним запитам суспільства та може його згуртувати. Зокрема Ф. Ніцше обґрунтував волюнтаристську концепцію лідерства, відповідно до якої людство потребує «вищого» біологічного типу – людини-лідера, тобто надлюдини, вольової та сильної особистості, яка б опиралася не на мораль, а на силу [48]. Ф. Ніцше вважав, що з роллю лідера найкраще впорається вольова і сильна особистість, яка не зважає на духовні та моральні цінності, яка є «надлюдиною» і звеличується над звичайними, пересічними людьми.

Згодом, упродовж XIX ст. на розвиток теорій лідерства справили вплив наукові праці, у яких оприлюднено деякі аспекти у сфері теорії та психології управління. Найбільший вплив на вирішення проблеми лідерства спричинили

праці англійського філософа і соціолога Г. Спенсера (учений зробив спробу пояснити відмінність між правителями та підлеглими) [35] і Ч. Ламброзо – засновника Італійської школи позитивної кримінології (обґрунтував психіатр-зоологічну теорію героя: консервативне людство для розвитку потребує особливих людей (героїв) – енергійних, які щиро вірять в своє божественне призначення, напівбожевільні самозванці та лицемірні обманщики натовпу, що переслідують свої особисті цілі) [92].

Шотландський письменник, есеїст та історик Т. Карлейль (знаменитий своїм «культуом незвичайної людини», який вплинув на більш пізні дослідження політичних лідерів і теорію рис лідерства) у своїй книзі «Герої і героїчне в історії» проголосив «культ героїв» – великих людей, біографії яких визначають історію людства [95]. На думку історика, їм притаманні унікальні властивості – мудрість, відвага, самобутність, риторична майстерність, епатажність, покірність вищому керівництву. Т. Карлейль запропонував типологію героїв-лідерів: 1) божество; 2) пророк; 3) поет; 4) пастир; 5) письменник; 6) вождь або державна людина. Т. Карлейль також виокремив особливий тип лідера – негативний лідер [95].

Значний вплив на перші теорії лідерства в сучасному розумінні надав англійський антрополог, соціолог і психолог Ф. Гальтон. У книзі «Стадні та рабські інстинкти» він стверджував, що пересічним людям притаманні «рабські схильності», бажання ухилятися від відповідальності і самостійності, що є результатом їхнього «стадного життя». Водночас, на думку вченого, існують окремі особи (як у тваринному світі, так і в людському суспільстві), які відрізняються від інших своїми особливими якостями. Загалом ключовими ідеями теорії лідерства Ф. Гальтона є такі положення: історія залежить від впливу «великих людей» або «героїв», які володіють харизмою, інтелектом, мудрістю або політичним мистецтвом; вони використовують владу для вирішального впливу на хід історії; неможливо навчитися бути лідером; лідерами не стають, а народжуються; лідери володіють вродженими рисами, які

їх відрізняють від інших людей і яких неможливо набути; великі лідери з'являються тоді, коли виникає потреба в них [144, с. 37–39].

Наприкінці XIX ст. найбільш відомі наукові праці з проблеми лідерства належали вченим, що проводили дослідження у сфері теорії та психології управління. Відповідно до поширених в ту історичну добу поглядів лідерство розглядалося як невід'ємна передумова ефективного керівництва підприємством або установою (організацією). Учені намагалися пов'язати типові властивості особистості з характеристиками успішних лідерів у сфері менеджменту. Загалом у наукових публікаціях із проблеми лідерства наприкінці XIX ст. простежується думка, що лідерство є здатністю впливати на інших людей і групи, спрямовувати їхні зусилля для досягнення цілей організації [48].

Від середини XIX ст. до 50-х років XX ст. домінуючою теорією лідерства є теорія рис, відповідно до якої особистість лідера наділена сукупністю певних психологічних властивостей і рис, наявність яких забезпечує набуття індивідом статусу лідера, здатність приймати владні й управлінські рішення стосовно інших людей. Учені-послідовники теорії рис висунули гіпотезу: якщо насправді існують певні властивості особистості, що відрізняють лідера від пересічних людей, тоді існує можливість їх виявлення і цілеспрямованого формування. Для цього прихильники теорії рис вивчали, яке поєднання та інтеграція особистісних характеристик, який спектр індивідуальних психологічних відмінностей обумовлюють статус лідера.

Вплив особистісних властивостей на ефективність лідерства вивчався також представниками теорії психоаналізу, яка орієнтується на глибинне вивчення функціонування людської психіки. Проблема лідерства була однією з центральних тем у психологічних дослідженнях З. Фрейда, Е. Фромма, Е. Еріксона, Г. Левінсона. Представники цієї теорії пояснювали формування особистості лідера через вплив ранньої соціалізації. Представники теорії психоаналізу стверджували, що відносини з батьками та іншими членами

родини впливають на розвиток особистісних якостей – інтелекту, потреби в популярності, мотивації на досягнення результату [168].

Заслуговує на увагу внесок у вирішення проблеми лідерства німецького соціолога М. Вебер. Його класифікація лідерів полягає не в описі чи поясненні лідерства, а у визначенні типів влади, які можуть існувати в різних суспільствах. М. Вебер фокусує увагу на зв'язку між типами соціальної структури та типами лідерства – традиційним, законно-раціональним і харизматичним [14]. Особливість теорії М. Вебера полягає в тому, що він не розглядав персоналізацію влади як загальний феномен, а зосереджував увагу на виключних якостях лідерів, потрібних у період криз.

Соціальний психолог К. Бірд представив узагальнення низки досліджень та зробив висновок, що основними серед рис лідера є п'ять властивостей:

- 1) розум або інтелектуальні здібності;
- 2) сміливість, оригінальність;
- 3) упевненість у собі.
- 4) активність та енергійність.
- 5) знання справи.

Пізніше К. Бірд додав до них: пильність, популярність, комунікабельність та риторичні навички [145].

Послідовником ідей К. Бірда був американський психолог Р. Стогділл, який запропонував власне визначення поняття «лідер». На думку вченого, лідер «займає відповідальну посаду та координує діяльність усіх членів групи для виконання поставлених перед ними завдань з метою досягнення мети спільноти. Якщо людина бере участь у груповій діяльності та демонструє здатність інтенсифікувати роботу групи та робить її більш ефективною, ця людина набуває статусу лідера» [191].

Також учений запропонував класифікацію лідерських рис, складену за п'ятьма критеріями: розумові здібності (інтелект, активність, мовні і риторичні здібності, оригінальність, здатність до прийняття рішень), досягнення (освіта, знання, спортивні та професійно-особистісні досягнення), відповідальність

(надійність, ініціативність, наполегливість, упевненість у собі, агресивність), участь (активність, комунікабельність, уміння адаптуватися, кооперативність, почуття гумору) і статус (соціально-економічне становище та популярність) [191]. Р. Стогділл також запропонував стилі керівництва – авторитарний, переконуючий, демократичний, інтелектуальний, виконавчий [195].

Водночас результати досліджень Р. Стогділла призвели до того, що теорія рис поступово почала втрачати домінуючі позиції. Розчарування в цьому підході до пояснення лідерства з позицій особистих якостей почало посилюватися із середини ХХ ст., коли в теорії управління почала набирати популярності біхевіористська школа. Тому ще один підхід до вивчення лідерства – *поведінковий* – зосередив свою увагу на поведінці керівника. *Поведінковий (біхевіористський)* підхід створив основу класифікації стилів керівництва та стилів поведінки. Це стало відчутним внеском і покращило розуміння складнощів лідерства. Як найбільш значущий аспект лідерства тепер розглядався вплив, який надає керівник. У результаті було виявлено два основних види поведінки, властиві різним лідерам: уважність і дбайливість щодо членів своєї групи та ініціативність [196].

Дбайливість означає, що керівник-лідер має знати про потреби кожного члена групи. Уважний і дбайливий лідер, відповідно до *біхевіористської теорії* лідерства, заохочує членів групи до того, щоб вони зверталися до нього зі своїми проблемами, думками, і завжди готовий розділити їх. Ініціативність керівника виявляється в тому, що він встановлює ділові відносини з членами групи так, щоб кожному було зрозуміло, що він має робити. Таким чином, ініціативність полягає в тому, щоб різними способами спонукати групу до виконання визначених для неї завдань [168].

Отже, лідерство є унікальною властивістю окремих людей, що виділяє їх із загальної маси та робить унікальними; ці люди володіють вродженими рисами характеру, яких неможливо набути. Водночас ця теорія лідерства часто ставала об'єктом критики у ХХ столітті. Проте, незважаючи на це, послідовники теорії рис досі продовжують досліджувати особистісні риси та

характеристики, які гіпотетично можуть збільшити вірогідність набуття лідерського статусу окремою людиною, сприяють ефективній лідерській діяльності і виконанню лідерських функцій [144].

Наприкінці ХХ – на початку ХХІ століття панівного статусу серед досліджень лідерства набули ситуаційна теорія та поведінковий аналіз [144]. Зокрема американський психолог С. Заккаро у своїх працях «Перспективи досліджень лідерства на основі теорії рис» (2007) і «Лідерські риси та атрибути» (2004) визначає лідерські риси як «відносно стабільні та пов'язані об'єднання особистісних характеристик, які сприяють виконанню лідером своїх функцій у різних організаційних і групових ситуаціях» [196].

На сучасному етапі розвитку теорії лідерства практично всі дослідження у цій сфері опираються на синтетичні теорії, оскільки на нинішньому етапі розвитку науки вже немає сумнівів щодо необхідності врахування всього комплексу чинників, що мають вплив на формування лідерства та лідерської компетентності. З урахуванням цих міркувань з'явився *синтетичний підхід* до аналізу та дослідження лідерства, який в узагальненому вигляді передбачає розгляд цього феномену як динамічного, еволюційного процесу; уявлення про лідерство як інтерацію між лідером і послідовниками, а не характеристику окремого індивіда; лідер та послідовники є взаємозалежними як за змістом, так і в процесі діяльності; лідер та послідовники взаємодіють у певному соціальному контексті, який можна зрозуміти й інтерпретувати [168].

Зазначимо, що у науковій літературі концептуальні погляди таких вчених як Г. Герт, Р. Кеттел, С. Мілз, Р. Стогділл, К. Шатл, які розглядають лідерство як динамічний процес, подано різними теоріями. Вони відомі як синтетична теорія лідерства, реляційна теорія, особистісно-ситуативна теорія. Представники цих теорій небезпідставно вважають, що лідерство є результатом взаємодії лідера та послідовників, а під час дослідження процесу лідерства необхідно враховувати: риси і мотиви лідера як особистості; потреби й установки послідовників, їхній образ лідера та мотиви слідування за ним; соціально-психологічні параметри групи (міжособистісні стосунки тощо);

інституційний контекст, тобто офіційні та правові параметри, у межах яких лідер та його послідовники діють [170].

Заслуговують на увагу також положення *теорії очікування-взаємодії*, прихильниками якої є Р. Стогділл, Ф. Фідлер, Дж. Хемфілл, С. Еванс. Ці вчені здійснили спробу створити «ймовірнісну модель ефективного лідерства». У ній основний акцент спрямовується на інтеграцію стилів лідерства (залежать від професійно-особистісних властивостей та рис лідера) і ситуативних змінних – відносин між лідером та послідовниками (підлеглими), структурою завдань лідера й організації, позиції та влади лідера. Автори теорії «очікування-взаємодії» висловлюють припущення, що за відповідності лідерської поведінки очікуванням і навпаки підвищується ефективність управлінської діяльності.

Учені Г. Келлі, Дж. Марч, Г. Саймонг, Дж. Тібо, Дж. Хоманс є теоретиками *транзактного підходу* і наголошують на особливій важливості в організаційному лідерстві переважно переконуючого впливу лідера, а не влади примусу або поступливості [159]. Теорія транзактного аналізу та трансформаційного лідерства розглядає лідера як особистість, яка відчуває потреби і бажання своїх послідовників та пропонує способи задоволення цих потреб, тобто акцент робиться на емоційному боці взаємодії лідера і послідовників [168]. Предметом аналізу в цих теоріях є насамперед міжособистісні відносини, а не орієнтація лідера на вирішення конкретних завдань і досягнення певних цілей [168].

Оскільки феномен лідерства безпосередньо пов'язаний із мотивацією особистості, то серед спектру існуючих теорій виокремлюється *мотиваційна теорія лідерства*. Її основними представниками є С. Мітчел, С. Еванс, В. Стоун та Д. Шлезінгер. Відповідно до цієї теорії, ефективність лідера залежить від впливу на мотивацію послідовників (підлеглих), їх здатність до продуктивного виконання завдань і задоволення, яке вони отримують під час виконання роботи. Теорії мотивації, пов'язані з лідерством, ґрунтуються на результатах психологічних досліджень, їх можна розділити на дві категорії: змістовні та

процесуальні [102]. Змістовні теорії мотивації ґрунтуються на ідентифікації внутрішніх чинників (потреб), які змушують людей діяти саме так, а не інакше.

Згідно з мотиваційною теорією лідерства потенційні можливості лідера залежать від його особистих мотивів (влада, успіх, повага), від його очікувань щодо зайняття посади і від «цінності призу». Очікування індивіда визначаються його ставленням до системи управління, майбутніх можливостей, оцінки власних здібностей та ймовірної підтримки. Іншими словами, три аспекти – майбутній престиж, влада і зарплата визначають амбіції лідера [64].

Прихильники мотиваційної теорії лідерства стверджують, що ефективність лідерської діяльності залежить від того, як лідер впливає на мотивацію послідовників, від здатності ефективно виконувати роботу, почуття задоволеності від діяльності тощо. Часто мотиваційні теорії стають об'єктом критики. Дослідники протиставляють примітивізму мотиваційних підходів різноманітні ціннісні теорії, а самі мотиваційні теорії розглядають як складову частину ціннісних [168].

У теоріях лідерства *гуманістичного напрямку* бачимо дещо інше уявлення про цей феномен. Учені Р. Блейк [175] та Дж. Макгрегор [184] наголошували, що людина за своєю суттю є складно мотивованим організмом, а група людей є завжди керованим утворенням. Представники гуманістичного напрямку стверджували, що лідер має впливати на групу для того, щоб забезпечувати свободу реалізації власних цілей і цілей організації. Основні принципи гуманістичної теорії лідерства полягають у визнаній унікальності кожного працівника та його потребі у самореалізації, співпраці і довірі між керівництвом та працівниками, а також у створенні позитивної робочої атмосфери, що підвищує ефективне виконання завдань.

Гуманістична теорія лідерства забезпечує активну участь лідера в процесі підтримки і розвитку працівників. Це може включати в себе проведення навчання та розвитку працівників, підтримку їх у кар'єрному та особистісному зростанні, а також створення умов для їхнього успіху і досягнення потрібних результатів [173].

Основними перевагами гуманістичної теорії лідерства є зниження рівня працевтрати персоналу та підвищення задоволеності працівників, що сприяє зростанню продуктивності праці і доходів власників компаній. Крім того, гуманістична теорія лідерства сприяє розвитку емоційного інтелекту лідера, що може позитивно вплинути на взаємодію з працівниками та створення команди [190].

З урахуванням висновків праць К. Аргіріса [173], Р. Блейка [175] і Дж. Моутона [175] інші дослідники – Р. Херсі та К. Бланчард створили *теорію «життєвого циклу»* (англ. Situational Leadership Theory), згідно з якою стиль лідерського керівництва та ступінь виявлення влади лідера залежать від «зрілості» послідовників чи виконавців [175].

Відповідно до положень теорії лідерства «життєвого циклу» ефективний лідер повинен змінювати свій стиль лідерства залежно від потреби і рівня зрілості підлеглих. Теорія базується на двох ключових чинниках: рівень зрілості підлеглих та стиль керівництва лідера. Рівень зрілості підлеглих описується як комбінація їх здатності до виконання завдань і мотивації до їх виконання. Стиль керівництва лідера може бути авторитарним, демократичним, делегуючим або наставницьким [189].

Залежно від рівня зрілості підлеглих та їхньої мотивації лідер повинен використовувати різні стилі керівництва. Наприклад, якщо підлеглі мають високу здатність до виконання завдань, але низьку мотивацію, лідер повинен мати стиль наставницького керівництва, щоб допомогти їм знайти мотивацію та зробити їхню роботу цікавішою. Якщо ж підлеглі мають низьку здатність до виконання завдань, але високу мотивацію, лідер повинен мати стиль делегуючого лідера, дозволяючи їм самостійно вирішувати завдання [189].

Загалом теорія лідерства «життєвого циклу» передбачає, що лідерам треба бути більш гнучкими й ефективними у своєму керівництві, пристосовуючись до потреби та рівня зрілості підлеглих.

Критики «теорії життєвого циклу» зазначали, що в цій теорії відсутні пояснення щодо методів вимірювання рівня зрілості, має місце спрощений

поділ на стилі керівництва, існує неясність щодо питання про те, чи зможуть керівники на практиці поводити себе з такою гнучкістю [168]. Тому з'явилася ще одна теорія лідерства, яка отримала назву «*теорія визначальної (детермінативної) ролі послідовників*» (*Deterministic Role Theory*). Відповідно до цієї теорії успіх або невдача лідера значною мірою залежить від його здатності ефективно взаємодіяти зі своїми послідовниками (підлеглими). Це теорія соціальних взаємодій, яка висуває припущення, що взаємодія між людьми відбувається завдяки ролям у межах соціальної структури.

Ця теорія базується на припущенні, що кожна людина в суспільстві виконує певну роль, яка визначена її соціальним статусом і контекстом взаємодії. Такі ролі можуть бути визначені на основі різних чинників, таких як вік, стать, етнічна приналежність, професійний статус тощо.

Згідно з теорією визначальної ролі послідовників поведінка людей у суспільстві є передбачуваною на основі їхніх ролей. Отже, люди, які займають певні соціальні статуси та ролі, мають тенденцію виконувати відповідні дії і взаємодіяти з іншими людьми, які виконують певні ролі.

У наш час моделі лідерства є переважно *ціннісними*. Вони розглядають лідерство не з позиції структури або системи, а з позиції міжсуб'єктних відносин. Ціннісні моделі лідерства – це підхід до лідерства, який ставить цінності в центр лідерської поведінки і прийняття рішень. Ціннісні моделі лідерства наголошують на тому, що лідер повинен мати міцні цінності, відповідність моральним та етичним принципам і діяти відповідно до них.

Однією з ціннісних моделей лідерства є модель лідерства на основі принципів (*Principled Leadership*). Цю модель було розроблено Стівеном Кові, автором книги «7 навичок високоефективних людей» [68]. Вона передбачає, що лідер повинен мати чітко сформульовані цінності та принципи, орієнтовані на розвиток особистих цінностей та рис особистості лідера, що сприяє створенню більш етичного й ефективного лідерства.

Однією з моделей лідерства є модель «керівництво на основі цінностей» (*Values-Based Leadership*), яка вказує на те, що успішні лідери мають розуміти

та відображати важливі цінності в своїй роботі. Цінності також повинні бути вбудовані в культуру організації і підтримуватися всіма членами команди.

У попередніх (більш ранніх) теоріях лідерства також виокремлювалися окремі цінності в моделях лідерської поведінки, проте не вони визначали сутність цих теорій. Сучасні ціннісні теорії дещо по-іншому намагаються поглянути на процес лідерства, вбачають у ньому основу для створення нового мислення і поведінки. Лідерство стає скоріше філософією, ніж теорією або технологією, як це було раніше.

Основні ціннісні моделі лідерства, в основному, подано чотирма підходами: трансформаційне лідерство, лідерство-служіння, аутентичне й ефективне лідерство.

Щодо трансформаційного лідерства, то цей підхід ґрунтується на спроможності лідера створювати взаємодію між людьми, надихати їх і стимулювати на досягнення високих результатів. Цінності, які визнаються в межах цієї моделі, включають справедливість, етичність, відкритість, довіру та відповідальність [174].

Лідерство-служіння передбачає підтримку і задоволення потреб інших людей, а не досягнення власних цілей. Цінності, які визнаються в межах цієї моделі, включають самопожертву, скромність, духовність, відданість та турботу про інших [178].

Аутентичне лідерство ґрунтується на тому, щоб лідер зберігав свою індивідуальність і щирість у взаєминах з іншими. Цінності, які визнаються в межах цього підходу, включають цілісність, відкритість, внутрішню мотивацію, відповідальність та здатність до самопізнання.

Щодо ефективного лідерства, то цей підхід передбачає досягнення результатів.

Отже, узагальнення наукових джерел дозволяє зробити висновок, що проблема лідерства розглядається через призму численних концепцій і теорій. Проте всі теорії лідерства варто розглядати в сукупності, оскільки межі між ними є досить умовними. Доцільною буде точка зору, відповідно до якої теорії

лідерства розкривають кожна свій аспект цієї проблематики, взаємодоповнюють та впливають одна на одну. Умовно можна виокремити чотири етапи розвитку теорій лідерства:

- 1) кінець XIX – початок XX ст. – розвиток досліджень особистості лідера;
- 2) 1930–1960-і рр. – дослідження лідерської поведінки;
- 3) 1970–1980-і рр. – дослідження соціального контексту лідерства;
- 4) 1990–2010-і рр. – розвиток ціннісних теорій лідерства [168].

У наш час лідерство та лідерська компетентність є також предметом наукових досліджень сучасного періоду розвитку гуманітарних наук.

Зокрема досить значна група досліджень проблеми лідерства стосується сфери державного управління і публічного адміністрування, лідерства в політиці. До прикладу, авторський колектив учених Ф. Рудич, Р. Балабан, С. Брехаря, Ю. Левенець, Г. Зеленько та інші представляють теоретико-методологічні проблеми політичного лідерства [119]. Автори видання визначають п'ять основних функцій політичного лідера: інтеграція суспільства, об'єднання народних мас; знаходження та прийняття оптимальних політичних рішень; соціальний арбітраж і патронаж, захист мас від беззаконня й самоуправства бюрократії, підтримка порядку в суспільстві; комунікація влади та мас, запобігання відчуження громадян від політичного керівництва; ініціативні дії щодо оновлення, випромінювання оптимізму і соціальної енергії, мобілізація мас на реалізацію політичних цілей; легітимація політичного ладу [119, с. 22].

Учені І. Сурай та Н. Гончарук тлумачать лідерство як «якісну характеристику особистості чи державних інституцій». Автори статті вважають, що лідер – це «особистість, яка, поставивши перед собою мету, знаходить засоби і створює колектив, який може її досягти» [37, с. 7]. Учені звертають увагу на три важливі аспекти у розумінні сутності поняття «лідер». Йдеться про феномен лідера (визнання природних психофізичних, розсудливо-розумових та розпорядчо-організаційних відмінностей людей), принципи лідерства та інститут лідерства (ієрархічний спосіб організації політичного

життя суспільства, що стосується установ, наділених владними повноваженнями) [37, с. 8].

Результати узагальнення масиву публікацій із проблеми дослідження щодо лідерства у політичній сфері, державному управлінні та публічному адмініструванні дозволяють зробити висновок, що дослідники розглядають лідерство через призму різноманітних аспектів, зокрема як:

- суспільно-політичний інститут (А. Діброва) [43];
- важливий чинник підвищення ефективності управління організацією (Н. Єсінова, К. Логвиненко) [59];
- чинник формування інноваційної організаційної культури в державному управлінні (М. Коновалова) [74];
- феномен управління групою та потреба в досягненні результату (І. Грищенко) [38];
- критерій оцінки професійної компетентності керівників підрозділів системи державної служби (А. Чечель) [160];
- лідерські компетентності для керівників-лідерів у сфері публічного управління (О. Стоян) [148];
- потенціал розвитку державних службовців у процесі професійної підготовки [21].

Отже, проблема лідерства активно досліджується представниками сфери державного управління, публічного адміністрування та політичного менеджменту.

Досить значним є масив публікацій, у яких представники економічної науки розглядають феномен лідерства як важливий ресурс потенційних можливостей для підвищення ефективності бізнесу і діяльності підприємств.

Зокрема В. Дранник [50] вважає, що «лідерство, що є невід'ємною характеристикою керівника, суттєво впливає на якість керівництва трудовим колективом і навіть на рівень кваліфікації підлеглих працівників» [50, с. 14].

Про лідерство як передумову ефективної системи менеджменту організації пишуть Л. Кожушко й А. Щербакова – представники економічної

науки [69]. Автори стверджують, що лідерство є таким видом діяльності, від якого залежить функціонування всієї системи управління. Функції планування, організації, мотивації і контролю є малоефективними, якщо немає належного керівництва та лідерів, здатних заохочувати працівників (підлеглих), позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягати необхідних результатів [69, с. 87].

Слушною є також думка Н. Прилепи [126], який розглядає роль лідерства в системі управління підприємством. На думку вченого, підприємство демонструє високі показники економічного розвитку лише тоді, коли керівництво будує стабільні відносини у колективі, дбає про свій авторитет та повагу серед підлеглих. Важливо також, щоб менеджмент компанії або підприємства мав моральні і ділові якості. Йдеться, зокрема, про високий рівень професіоналізму, креативне мислення, здатність швидко приймати рішення, чесність, енергійність, порядність, харизму, прагнення до постійного саморозвитку та самовдосконалення [126, с. 186].

Результати узагальнення публікацій представників економічної науки з проблеми лідерства в економічній сфері дозволяють зробити висновок, що дослідники розглядають лідерство, лідерські якості та лідерську компетентність через призму різноманітних аспектів, зокрема як:

- чинник розвитку інноваційного менеджменту (Є. Масленнікова, Ю. Загородня [103, с. 46]);
- чинник підвищення управління організацією (І. Грищенко) [38];
- чинник впливу на креативний потенціал персоналу (О. Лозовський, Д. Зайцева) [91];
- елемент організаційної культури на підприємстві (В. Стасюк) [146];
- умову конкурентоздатності фахівців (А. Якименко) [167].

Отже, представники економічної науки розглядають необхідність вирішення проблеми лідерства як важливу умову розвитку потенційних можливостей підприємства, підвищення ефективності бізнесу та діяльності персоналу.

Результати узагальнення публікацій, в яких розглядається проблема *лідерства в управлінні*, дозволяють зробити висновок, що в менеджменті лідерство розглядають у співвідношенні з людиною та її властивостями, становищем керівника в організації, процесом (взаємовідносинами в організації) і з огляду на результати діяльності. Також у системі управління лідерство пов'язують зі знаннями та досвідом керівника.

Лідерство в менеджменті означає здатність керівника впливати на співробітників і керувати командою, щоб досягти спільних цілей. Це включає в себе такі навички, як мотивація, демонстрація прикладу, комунікація, ефективно прийняття рішень та розвиток людей [101].

Успішний лідер у менеджменті повинен мати чітке бачення мети організації і вміти розробляти стратегії, які дозволяють досягти цієї мети. Крім того, він повинен уміти змобілізувати свою команду та підтримувати її на шляху до досягнення цих цілей [132].

На думку дослідників лідерства в управлінській сфері [166], важливою рисою успішного лідера є здатність слухати своїх співробітників і бути готовим до співпраці з ними, використовуючи їхні здібності та досвід для розвитку організації. Також лідер повинен уміти управляти відносинами з клієнтами і партнерами, бути відкритим до нових ідей та змін.

Узагальнення результатів аналізу публікацій представників менеджменту і теорії управління, які досліджують закономірності процесів та явищ у сфері виробництва і мистецтва управління як творчого процесу, дозволяють зробити висновок, що лідерство, лідерські якості та лідерську компетентність розглядають в основному через такі аспекти:

- розвиток лідерського потенціалу [131];
- структура лідерських компетенцій менеджера [153];
- принципи сучасного лідерства в менеджменті [169];
- лідерство і керівництво як основні категорії менеджменту [84];
- роль лідерства у підвищенні конкурентоспроможності організації та управління якістю діяльності [166];

- стратегічні моделі типів керівництва і лідерства в організації [41];
- лідерство як інструмент стратегічного управління [96];
- напрями розвитку лідерської компетентності керівників українських підприємств [93];
- оцінка лідерських якостей керівника [17];
- роль лідерства в системі управління персоналом [70].

Отже, представниками теорії управління лідерство розглядається як важлива умова підвищення конкурентоспроможності організації, один з основних чинників, що забезпечує високу ефективність системи управління персоналом.

Доцільно також зазначити, що проблема лідерства та його розвитку є предметом уваги вчених, праці яких стосуються соціологічних, психологічних та педагогічних аспектів гуманітарних наук.

Щодо соціології, то сучасними її представниками лідерство розглядається як явище, що «веде до досягнення поставленої мети, охоплює комунікацію, вплив і зазвичай сприяє зміні структури чи поведінки груп, організацій, співтовариств» [3]. Цю думку поділяє і Н. Лисиця. На думку вченої, «лідерство – це роль, що веде до досягнення поставленої мети, охоплює комунікацію, вплив і зазвичай сприяє зміні структури чи поведінки груп, організацій, співтовариств» [87].

Представники соціологічної науки з лідерством пов'язують соціальні «відношення домінування та підкорення у групі, організації, суспільстві, що базуються на здатності лідерів приймати рішення і здійснювати вплив», а також «функції, які виконуються лідерами у групі, плануючу, координуючу і контролюючу діяльність, що здійснюється вищими членами групи» [141]. Також соціологи трактують лідерство як один із механізмів інтеграції групової діяльності, коли одна особистість чи соціальна група скеровує дії суспільства [117].

Отже, у соціології існують різні підходи до вивчення лідерства. Одні вчені вважають, що лідерство треба розглядати як взаємодію між лідером та

його дослідниками, інші пропонують зосередити свою увагу на властивостях і характеристиках лідера. Є також учені, які пропонують досліджувати, як лідери впливають на прийняття рішень у політиці або як вони сприяють ефективній роботі команди в організації. Загалом, лідерство – це важлива соціальна концепція, яка вивчається в соціології й є важливим чинником для успішного функціонування організації.

Лідерство є однією з ключових тем у *психології*. Ця наука досліджує, які властивості та поведінка допомагають людям стати ефективними лідерами, а також як лідери впливають на інших людей. Представників цієї науки проблема розвитку лідерства та лідерської компетентності цікавить із точки зору дослідження процесів організації й управління малими соціальними групами. На думку вчених, лідерство є соціально-психологічним феноменом внутрішнього розвитку групи, що характеризує відносини домінування і підпорядкування в групі [128, с. 186].

У психології розрізняють різні підходи до дослідження лідерства, зокрема теорії трансформаційного, транзакційного та ситуаційного лідерства.

Сучасна вітчизняна психологічна наука, яку представляють Л. Заграй [61], Л. Карамушка [64], А. Кобера [66], О. Кокун [72], О. Лозова [90], Л. Орбан-Лембрик [115], Г. Штанько [164] та ін., подана різними аспектами лідерства як особистісно-психологічного феномену. Зокрема О. Кокун визначає психологічну структуру лідерських якостей як поєднання п'яти компонентів: комунікативно-організаційного, емоційно-вольового, мотиваційного, мисленнєвого й особистісного [72].

Л. Заграй і О. Федорук подають емпіричне дослідження психосемантичної конструкції лідерства у картині світу студентства у гендерному вимірі [61]. Дослідники аналізують «різні теоретико-методологічні підходи щодо моделей лідерства, які доводять, що лідерство у класичному потрактуванні має маскулінний зміст» [61].

Учені Л. Карамушка та Т. Фелькель узагальнюють особливості лідерства в організації, подають основні підходи до лідерства і важливість їх застосування у закладах вищої освіти [64].

Загалом психологи наголошують на важливості розвитку комунікаційних та міжособистісних рис і властивостей, а також розумінні культурної різноманітності навичок для ефективного лідерства.

Для дослідження формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв важливе значення мають результати узагальнення напрацювань учених у галузі *освіти і педагогіки*. Спектр публікацій та наукових праць є надзвичайно масивним. Результати узагальнення публікацій Н. Волкової [19], Т. Гури [39], О. Діденка [48], В. Жигір'я [60], Ю. Козаченка [71], К. Линьова [86], Н. Мараховської [100] та інших дозволяють зробити висновок, що лідерство в освіті розглядається як здатність освітнього працівника (вчителя, директора, адміністратора тощо) до впливу на учнів, студентів, колег, батьків тощо з метою досягнення спільної мети – якісної освіти та розвитку учасників освітнього процесу. Учені наголошують, що лідер у сфері освіти повинен бути відповідальним і кваліфікованим фахівцем, здатним до розуміння потреб та інтересів учнів, студентів і колег, а також спроможним формувати позитивний настрій та мотивацію для досягнення успіху. Він повинен бути орієнтований на результат, розвивати стратегії і плани дій, щоб забезпечити якість навчання та підвищувати рівень власної професійної майстерності.

Загалом у психолого-педагогічних дослідженнях поняття «лідер» подано у різних аспектах. Погоджуємося з О. Слюсаренком [141], який вважає, що лідер у значущих ситуаціях здатен здійснювати особливий вплив на поведінку інших учасників, він має найвищий статус. За лідером визнається право приймати відповідальні рішення у значущих для групи ситуаціях. Це особистість, яка завдяки своїм особистим якостям здатна виявляти ініціативу, має значний вплив на членів соціальної групи [140, с. 51]. Отже, лідер – це найавторитетніша особистість, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємостосунків [117].

Для представників педагогічної науки важливим аспектом є дослідження зарубіжного досвіду формування та розвитку лідерського потенціалу (лідерських якостей, лідерської компетентності тощо). З огляду на це інтерес становлять публікації М. Ведернікова, О. Чернушкіна, О. Мантур-Чубатої, в яких автори подають зарубіжний досвід розвитку лідерства як чинник реалізації стратегії управління людськими ресурсами [15]. Дослідниця Т. Кононова представила дослідження шляхів формування у вищому навчальному закладі лідерських якостей студентів-іноземців з азійського регіону [75]. Важливі аспекти розвитку лідерства у сфері вищої освіти Великої Британії є предметом уваги Т. Модестової [108], а зарубіжний досвід розвитку лідерства на прикладі Німеччини та Польщі представив Р. Сторожев [147]. Сучасні зарубіжні підходи до розуміння лідерства і виховання лідерів є предметом уваги В. Галузяка та О. Акімової [34]. Наукове завдання щодо аналізу розвитку шкільного лідерства у Великій Британії вирішує І. Миськів [108], а О. Пономаренко досліджує проблему формування лідерських якостей у педагогічній освіті США [123]. Зокрема автор з'ясувала, що на сучасному етапі ідея розвитку лідерського компоненту у педагогічній практиці студентів в університетах США є дуже поширеною. У закладах вищої освіти (далі – ЗВО) вважають, що ключовим компонентом соціального аспекту розвитку особистості є розвиток лідерства, яке в США трактують як соціальну цінність, як шлях досягнення успіху в професійному й особистому житті [122, с. 203].

Отже, проблема формування і розвитку лідерства є предметом наукових досліджень з епохи античності. Загалом наукові концепції лідерства умовно можна об'єднати у чотири великі групи, які розгорталися і еволюціонували у хронологічному порядку. Перша група теорій пояснювала лідерство з позицій володіння певними особистісними рисами, які мають бути притаманні лідеру. Другу групу теорії утворюють ті, у яких досліджувалася проблема з позиції поведінки лідера. Третя група теорій (ситуативні й особистісно-ситуативні теорії, теорії випадковостей і гуманістичні теорії) вивчає умови, в яких саме відбувається становлення лідерства як процесу. Щодо четвертої групи теорій,

то її становлять теорії ціннісного лідерства, які розглядають цінності та ціннісні орієнтації як основні чинники, що обумовлюють взаємодію лідерів та членів групи. Проте всі теорії лідерства взаємодоповнюють одна одну, а тому їх доцільно розглядати у комплексі.

Сучасні соціологічна й економічна науки вбачають у лідері особистість, яка користується великим авторитетом, впливом у будь-якому колективі, здатна очолити групу. Це людина, яка має значний вплив на членів соціальної групи завдяки своїм особистим якостям. У психолого-педагогічних дослідженнях лідер розглядається як член групи, який має найвищий статус, здатний здійснювати особливий вплив на поведінку інших учасників, має право приймати рішення та впливати на членів соціальної групи, оскільки є найавторитетнішою особистістю, яка реально відіграє основну роль в регулюванні взаємовідносин і організації спільної діяльності.

Узагальнення висновків досліджень із проблеми розвитку лідерства та формування лідерської компетентності дозволяє перейти до визначення сутності, структури й особливостей змісту поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном».

1.2 Сутність, структура й особливості змісту поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном»

У підрозділі 1.1 з'ясовано, що лідер – це найавторитетніша особистість, яка реально відіграє основну роль в організації діяльності груп і колективів, а також у регулюванні взаємовідносин. У визначальних ситуаціях лідер впливає на поведінку інших учасників, оскільки має найвищий статус. Це особистість, яка завдяки своїм особистісним рисам характеру здатна виявляти ініціативу та впливати на членів соціальної групи.

Щодо фахівців з навігації та управління судном, то лідерство є також одним із найважливіших компонентів готовності цих фахівців до професійної

діяльності з судноводіння. На цьому наголошується у сучасних нормативно-правових документах, що регламентують підготовку майбутніх судноводіїв. Зокрема у Міжнародній Конвенції ПДНВ 78/95 [106] і Кодексі ПДНВ [99] зазначається, що вахтові офіцери-судноводії, капітани суден та їхні помічники повинні мати не лише відповідні професійні знання, уміння та практичні навички, але й здатність піклуватися про здоров'я та безпеку всіх членів екіпажу, організувати і безпосередньо здійснювати планування, координацію та призначення персоналу, забезпечувати виконання чинних дисциплінарних правил, підтримувати серед членів суднової команди атмосферу доброзичливості, взаєморозуміння та взаємодопомоги, дбати про дотримання загальнолюдських відносин і громадянських норм [106]. Серед основних компонентів професійної компетентності нормативні документи з питань підготовки майбутніх фахівців морського та річкового транспорту визначають здатність до застосування навичок керівника-управлінця, вміння і готовність працювати в команді; застосовувати методи дисциплінарного впливу та управління робочим навантаженням членів екіпажу; застосовувати методи ефективного управління ресурсами навігаційного містка; приймати рішення з урахуванням досвіду роботи та розподілу ролей і функцій в команді; здійснювати менеджмент і мотивацію персоналу суднової команди; приймати рішення і нести відповідальність за їх наслідки тощо [26].

Посилює актуальність дослідження щодо сутності та структури лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном також і те, що у стандарті вищої освіти за спеціальністю 271 «Річковий та морський транспорт» («Морський та внутрішній водний транспорт») для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти [127] серед загальних компетентностей для фахівців, що обійматимуть посади осіб командного складу морських і річкових суден, визначено вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми; здатність приймати і реалізовувати обґрунтовані управлінські рішення в типових і нетипових ситуаціях професійної діяльності; здатність працювати в команді, планувати та організувати роботу екіпажу, у

тому числі; навички міжособистісної взаємодії, а також здатність мотивувати членів суднової команди для досягнення спільної мети. Усі ці знання, уміння і навички безпосередньо пов'язані зі змістом лідерської компетентності майбутніх судноводіїв – фахівців з навігації та управління судном.

Отже, актуальні вимоги до судноводіїв не обмежуються лише інтегрованою здатністю вирішувати складні спеціалізовані завдання і практичні проблеми у сфері судноплавства та суднової інженерії, а й визначають необхідність уміти організовувати роботу колективу, у тому числі і в складних та критичних умовах, а також здатність мотивувати людей і рухатися до спільної мети, забезпечувати злагоджену роботу команди, спільна діяльність якої гарантуватиме безпеку судноплавства [26].

Водночас узагальнення результатів аналізу традиційної системи підготовки майбутніх фахівців з навігації та управління судном у морських закладах вищої освіти дозволяє зробити висновок про необхідність оновлення методичного і змістового компонентів освітнього процесу, пов'язаних із формуванням лідерства.

Дані пілотного дослідження, проведеного із залученням 265 випускників ЗВО морського спрямування свідчать про те, що вони, на думку експертів, засвоюють такий обсяг теоретичних знань та вмінь і навичок, що не повною мірою забезпечує достатній рівень сформованості лідерської компетентності. Результати дослідження дозволяють також констатувати, що педагогічні компоненти, зокрема зміст, форми і методи формування лідерської компетентності не корелюють із сучасними вимогами ринку праці та не забезпечують ефективного формування знань, умінь і навичок, розвиток професійно-особистісних властивостей, які забезпечують лідерство капітана судна або його помічників. Помітною є також низька активність викладацьких колективів щодо впровадження інноваційних інструментів формування та розвитку лідерських властивостей курсантів і студентів в освітньому середовищі у МЗВО.

Доводиться констатувати, що у зв'язку із сучасними викликами і загрозами у сфері судноплавства, новими вимогами, сформульованими у Манільських поправках до Кодексу ПДНВ, потребують аналізу та перегляду результати навчання у МЗВО, зокрема знання, уміння та навички, здатності, мотиваційно-ціннісні орієнтації, професійно важливі властивості майбутніх фахівців з навігації й управління суднами, які утворюють зміст лідерської компетентності. Потребують перегляду також форми і зміст професійної підготовки майбутніх судноводіїв, зокрема курси лідерства та підвищення кваліфікації з метою приведення їх до стандартів, визначених у Міжнародній конвенції ПДНВ 78/95.

Для з'ясування особливостей змісту поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном» мають також значення результати аналізу професійної підготовки майбутніх судноводіїв. Узагальнення отриманих за результатами аналізу теоретичних джерел, а також даних щодо практики освітнього процесу в МЗВО дозволяє стверджувати про існування певних суперечностей, зокрема між:

- станом сформованості лідерської компетентності майбутніх капітанів суден, вахтових помічників та старших помічників капітана з одного боку та актуальними вимогами нормативних документів щодо якості підготовки фахівців до роботи із судновими командами на суднах морського та внутрішнього водного транспорту, а також світового комерційного флоту – з іншого;

- посиленням вимог міжнародних і національних стандартів судноплавства щодо безпеки, зокрема в частині якості підготовки майбутніх фахівців з навігації та управління судном до ефективної роботи із судновою командою, розвитку лідерства керівного складу і членів суднової команди та недостатнім рівнем науково-методичного забезпечення навчальних дисциплін з метою формування лідерської компетентності здобувачів освіти в МЗВО;

- наявним інноваційним досвідом упровадження сучасних технологій управління персоналом суден, ресурсами навігаційного містка, курсів лідерства

тощо та обмеженими дидактичними можливостями навчально-матеріальної бази у МЗВО, неготовністю науково-педагогічних працівників до впровадження вітчизняного і зарубіжного передового досвіду щодо розвитку лідерського потенціалу майбутніх судноводіїв.

Отже, можемо констатувати наявність певної проблеми, пов'язаної з формуванням і розвитком лідерської компетентності майбутніх судноводіїв.

Зазначимо, що лідерство в суднових командах морського флоту є важливим аспектом успішної експлуатації суден і безпеки на морі. Капітан судна є головним лідером команди і має велику відповідальність за безпеку й ефективність роботи команди. Лідерство на флоті – це вміння ефективно керувати командою людей на морському судні з метою досягнення поставлених цілей. Лідер на флоті повинен мати знання про морську навігацію, безпеку на морі, технічні характеристики судна та бути здатним керувати командою в умовах стресу і небезпеки.

Загалом проблема підготовки майбутніх судноводіїв до лідерства неодноразово була предметом уваги вчених різних галузей знань. Так, наприклад, деякі важливі питання професійної підготовки майбутніх фахівців морського та внутрішнього водного транспорту, дослідження проблем системи підготовки фахівців судноводіння здійснив К. Ткаченко [152]. У дослідженні С. Волошинова подано особливості алгоритмічної підготовки майбутніх судноводіїв в умовах інформаційно-комунікаційного середовища на засадах системного підходу до [20]. Професор О. Даниленко обґрунтував у дослідженні систему неперервної професійної підготовки майбутніх судноводіїв у вищих морських навчальних закладах, яка передбачає набуття майбутніми фахівцями судноводіння важливих лідерських якостей [40]. Концептуальні засади професійної підготовки робітників морського профілю на виробництві, орієнтованої на їхній безперервний професійний розвиток шляхом використання в навчальному процесі сучасного тренажерного обладнання, набуття практичного досвіду під час технологічної і плавальної практик на суднах роботодавців, подано Л. Гергановим [36].

Результати аналізу професійної підготовки майбутніх фахівців морського водного транспорту з точки зору компетентнісного підходу подала А. Погодаєва [118], а особливості підготовки науково-педагогічних працівників вищих морських навчальних закладів у контексті розвитку науково-дослідницького середовища були предметом уваги О. Дягилевої [52]. Крім цього різноманітні аспекти проблеми підготовки майбутніх фахівців у МЗВО на засадах компетентнісного підходу розкрито у працях О. Безбаха і М. Шермана [162–163], С. Волошинова [20], А. Дуля [51], С. Єгорової [56], В. Кліндухової й О. Ляшко [65], М. Мусоріної [111], Д. Осадчука [116], Г. Попової [124], В. Смелікової [142], О. Тимофєєвої [151], О. Фролової [156] та інших. У працях цих учених розглядаються різноманітні аспекти покращення якості професійної підготовки майбутніх фахівців морського транспорту, набуття ними професійних і загально-культурних компетентностей, розвиток комунікативних здібностей тощо.

Безпосередньо питання формування лідерства, розвитку лідерських якостей та компетентності фахівців водного транспорту були предметом уваги О. Безлуцької (теоретичні аспекти лідерських якостей офіцера-судноводія, психологічні засади розвитку лідерських властивостей майбутніх судноводіїв у закладі вищої освіти, методи і форми розвитку лідерських компетентностей у майбутніх судових офіцерів) [6–8], О. Костирі (лідерство в багатонаціональному екіпажі: вимоги міжнародної морської організації) [76].

Окремі аспекти психологічного забезпечення розвитку лідерських якостей фахівців морського транспорту у своїх дослідження розглядали О. Безлуцька (психологічні чинники впливу на лідерські якості судноводія в умовах рейсу) [8], Г. Криворотько [80, с. 400–408] та П. Криворучко [81].

Для визначення сутності, структури й особливостей змісту поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном» наведемо окремі вимоги – перелік знань, умінь і навичок, які безпосередньо стосуються змісту лідерської компетентності.

Зокрема у Главі II Кодексу ПДНВ «Капітан і палубна команда» з поправками у Таблиці А-II/2 (Специфікація мінімального стандарту компетентностей для капітанів і старших помічників капітана) [106] сформульовано основні функції капітанів та старших помічників капітана – управління судном, операції на судні, а також турбота про членів суднової команди і пасажирів на рівні управління. Крім визначених фахових знань, умінь та навичок капітани і старші помічники капітана повинні мати стійкі навички з управління персоналом під час судноплавства, а також уміти здійснювати підготовку членів суднової команди. Нормативними документами передбачено, що капітан, який є формальним лідером (призначеним на посаду судновласником або компанією) повинен уміти застосовувати методи управління завданнями та робочим навантаженням, зокрема здійснювати планування і координацію дій усіх членів суднового екіпажу. Для цього він повинен мати високий рівень розвитку психічних пізнавальних процесів – відчуття, сприйняття, пам'яті, уваги та мислення. Він повинен уміти здійснювати розподіл обов'язків і делегування повноважень, бути здатним аналізувати ситуації, визначати ресурси для їх вирішення, моделювати варіанти розв'язання типових та нетипових ситуацій професійної діяльності.

У Главі II Кодексу ПДНВ передбачено, що капітан і старший помічник капітана мають бути здатними до делегування повноважень з урахуванням як рівня професійної компетентності члена суднового екіпажу, так і його індивідуальних властивостей (морально-ділових). Для цього фахівці із судноводіння повинні мати високий рівень розвитку емпатії, соціальної перцепції, різних видів мислення (логічного, абстрактного, творчого, інтуїтивного тощо) та інших соціально-комунікативних здібностей, а також сформовані вміння панорамного бачення ситуації. Також фахівці з навігації та управління судном повинні вміти забезпечувати ефективний зв'язок і взаємодію (під час рейсу і в порту), що опираються на авторитетність та досвід. У контексті лідерської компетентності доцільно виокремити досвід роботи в команді, професійну лабільність, відкритість до нової інформації і

спроможність відходити у надзвичайних ситуаціях від загальноприйнятих стандартів та шукати нові способи їх вирішення.

Особливістю сучасного мореплавання є багатонаціональні суднові команди. З огляду на це у контексті лідерства важливо неупереджено ставитися до членів екіпажу – громадян різних країн, не допускати неприязного ставлення до них із боку інших членів суднової команди. Міжкультурна й етнічна толерантність є однією з важливих якостей капітана судна та його помічників, які мають однаково тактовно працювати з людьми різних національностей, не виокремлюючи нікого за ознаками раси, кольору шкіри, релігії, культури тощо [106].

У комплексі всі ці компоненти дозволяють забезпечити ефективне управління судном та судновою командою, захист і безпеку членів екіпажу, пасажирів та вантажу як у штатних, так і в аварійних ситуаціях.

Результати узагальнення змісту та висновків наукових публікацій, зокрема О. Безлуцької [5–7], нормативно-правових документів з питань професійної підготовки фахівців з управління суднами, змісту Стандарту вищої освіти за спеціальністю 271 «Морський та внутрішній водний транспорт» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти [127] дозволяють зробити висновок, що капітан судна та його старший помічник повинні мати знання, уміння і навички щодо прийняття рішень та їх реалізації на практиці, бути здатними здійснювати оцінку ситуацій, визначати величину ризиків при прийнятті рішень, оцінювати ефективність результатів. Також майбутні судноводії повинні вміти визнавати власні помилки, пробіли у знаннях і просити про надання допомоги, якщо в цьому є потреба. Фахівці з навігації та управління судном під час навчання у МЗВО мають навчитися виявляти повагу і турботу про членів екіпажу у повсякденних умовах професійної діяльності; зміцнювати дружні стосунки між різними представниками різних соціальних груп шляхом проведення організованих та напівформальних заходів із персоналом судна. Важливо, щоб курсанти (студенти) за допомогою заходів неформального спілкування (зустрічей, ротації робіт, використання єдиної

«робочої мови» навіть під час неформального спілкування членів екіпажу) навчилися розпізнавати характерні «негативні сигнали», які можуть демонструвати представники різних релігій і національностей на борту, а також не допустити утворення «критичної маси» представників однієї національності. З метою демонстрації поваги до всіх членів команди доцільно завжди повідомляти членам екіпажу свою думку про внесені ними пропозиції та давати відповіді на поставлені моряками запитання. Важливо виявляти щирий інтерес до проблем членів екіпажу, заохочувати організацію суспільно-культурних, пізнавально-розважальних заходів для членів екіпажу і брати в них безпосередню участь. Справжнє лідерство виявляється також у турботі про те, щоб питання безпеки були обов'язковим елементом в усіх видах повсякденної діяльності. Важливо не лише навчитися контролювати психічний і емоційний стан членів екіпажу з метою виявлення ознак надмірної втоми, а й забезпечити адекватний контроль та облік робочого часу, залучати підлеглих до управління у тій царині, де це можливо (наприклад до розробки алгоритму чи плану робіт та операцій), давати можливість членам суднової команди висловлювати свої думки, емоції, почуття, потреби та прагнення як під час повсякденного виконання професійних функцій, так і під час спеціально організованих зборів, нарад, брифінгів і де-брифінгів.

Оскільки професія судноводія є досить екстремальною професією, то майбутні фахівці з навігації та управління судном повинні вміти швидко діяти у складних і непередбачуваних умовах, бути здатними до планування дій, прийняття рішень та відповідальності за ці рішення. Тому, на думку вчених, для майбутніх фахівців цієї професії важливою лідерською рисою є здатність до планування [176].

Автори публікацій з проблеми лідерства [188] наголошують, що керівник, який намагається бути лідером, має вміти розуміти свою команду, оцінювати її потенціал та можливі проблеми під час взаємодії. Це стосується і капітана судна. Кожен із членів суднового екіпажу має визначену роль на судні, виконує свої функціональні обов'язки, може брати участь під час прийняття рішень

капітаном або надавати свої пропозиції щодо підготовки спільного рішення. Роль капітана судна як лідера полягає також і в тому, щоб правильно та ефективно керувати своїм екіпажем, приймати остаточні рішення.

Окреме питання стосується впливу лідерства на питання безпеки. З огляду на це майбутні судноводії мають навчитися регулярно інформувати персонал про порушення заходів безпеки, приклади виникнення аварійних ситуацій, демонструвати прагнення не допускати в майбутньому причин порушення правил безпеки; давати зрозуміти всім без виключення, що «безпечні рішення» є єдино правильними; регулярно проводити тренування членів екіпажу за діями у надзвичайних ситуаціях, стежити за участю всіх членів екіпажу у подібних заходах.

Важливе значення для розвитку лідерства має прагнення досягти взаєморозуміння між керівництвом на березі та на борту, час від часу надавати будь-яку допомогу підлеглим, щоб члени екіпажу бачили, що їхньою роботою не нехтують.

Для справжнього лідерства важливою є політика толерантності, довіри та відкритості. Цього можна досягти завдяки формуванню в себе індивідуального стилю управління та правила щоденної взаємодії з підлеглими. З огляду на це доцільно демонструвати відкритість керівництва судна, щоб члени судової команди у разі потреби могли зустрітися з капітаном, якщо це є необхідним; бути готовими вислухати, урахувати та підсумувати пропозиції членів екіпажу, продемонструвати розуміння.

Лідерська компетентність передбачає здатність керівника забезпечити атмосферу, що спонукає до професійного саморозвитку. Для цього доцільно стежити, щоб всі члени команди знали актуальні вимоги ІМО, а якщо необхідно, то проходити додаткові курси.

Низка вимог у контексті лідерської компетентності стосується дій капітана в ситуаціях спасіння людей під час аварій або нештатних ситуацій. Йдеться про те, що капітан повинен не допустити паніки й організувати залишення судна пасажирами та екіпажем, користування рятувальними

засобами і правильне застосування радіообладнання, рятувальних засобів, супутникових АРБ, пошуково-рятувальних транспортерів, гідрокостюмів тощо. Реалізація цих вимог і завдань передбачає високий рівень індивідуальної стресостійкості й емоційно-вольових якостей капітана судна та його старшого помічника, що не дозволяє появи таких негативних емоційних станів, як афект або фрустрація.

Від капітана судна та його старшого помічника вимагається не лише психоемоційна стійкість, а й широка ерудиція в різних галузях, пов'язаних із професійним судноводінням. Йдеться, наприклад, про вимоги нормативних морських документів, відповідно до яких капітан судна повинен уміти організувати надання медичної допомоги персоналу та пасажиром судна, здійснювати медичне консультування та надавати медичну допомогу шляхом використання радіо та інших технічних засобів з материкової частини землі. Також капітан судна та його старший помічник повинен уміти вживати ефективних заходів у ситуаціях нещасних випадків або захворювань членів екіпажу судна, типових для умов судноводіння.

Доцільно також розглянути компетенції, що мають демонструвати лідери під час професійної управлінської діяльності або виконання управлінських функцій. Цими знаннями, уміннями і навичками мають володіти і керівники суднових команд – капітани суден та їхні помічники. За висновками деяких дослідників [194] до основних навичок лідерства можна віднести здатність до комплексного бачення проблеми та визначення способів її вирішення, здатність до міжособистісного спілкування, технічна компетентність відповідно до специфіки діяльності, стратегічне мислення, чесність, комунікабельність, здатність до саморозвитку, орієнтація на результат, здатність до прийняття рішень, політична обізнаність і культура, ділові навички, почуття гумору, здатність до роботи в команді, навички впливу та управління конфліктами, емоційний інтелект, соціальна й екологічна відповідальність, прийняття корпоративної культури організації, та відкритість до інновацій [179; 182; 194].

Узагальнення змісту публікацій з проблеми лідерства [185; 193] дозволяє зробити висновок, що для ефективного лідерства має значення рівень розвитку дивергентного та критичного мислення, здатність до аналізу і вирішення проблем, креативність, аналітичні навички та математичні здібності.

Оскільки професія судноводія належить до декількох типів, зокрема, «людина – людина», «людина – техніка», то з огляду на це у окремих публікаціях наголошується, що для представників професій цих типів важливо мати мовні та комунікативні, технологічні навички, мультикультурні компетенції, навички планування кар'єри, здібності до навчання й особистісного розвитку, управлінські навички та навички прийняття рішень [185; 193]. Також важливими функціональними компетенціями, що забезпечують лідерство, є знання міжнародного середовища та навички глобалізації [183], що пов'язано з особливостями міжнародного та світового судноплавства.

Ще один важливий для судноводіїв блок компетенцій передбачає наявність навичок, які дозволяють встановлювати та підтримувати ефективну комунікацію з іншими людьми. Йдеться про рефлексію, навички самопрезентації, навички командної роботи, навички міжособистісного спілкування, здатність до співчуття, чесність, особисті та соціальні цінності, а також етична поведінка [185].

Результати узагальнення наукових джерел дозволяють також зробити висновок, що для формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв важливим є урахування чинників, які впливають на формування і розвиток компетенцій лідера. Узагальнення наукових джерел з проблеми дослідження дозволило зробити висновок, що такими чинниками є знання специфіки майбутньої професійної діяльності, попередній досвід роботи, первинна соціалізація, можливість отримання консультацій та наставництво, характеристика професійного або освітнього середовища [193], вторинна соціалізація (освіта, друзі) [177], коучинг і навчання на робочому місці [172],

семінари, індивідуальні тренінги [187], курси підвищення кваліфікації і самостійний професійний та особистісний розвиток.

Отже, лідерська компетентність є важливою комплексною характеристикою готовності майбутніх фахівців з навігації та управління судном до професійної діяльності. Це підтверджують результати узагальнення наукових джерел із проблеми дослідження, а також вимоги положень міжнародних нормативних документів, що регламентують питання підготовки та дипломування фахівців морської транспортної галузі.

Зміст лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном охоплює досить широке коло знань управління людськими ресурсами, психології роботи з членами суднової команди, основ ефективної комунікації, здатність підтримувати серед членів суднової команди атмосферу взаєморозуміння, навички командотворення та толерантність, готовність до взаємодопомоги, навички мотивації персоналу, а також емоційно-комунікативні, організаторські, професійно-ділові, інтелектуальні, творчі та морально-вольові риси.

Для визначення важливих компонентів і змісту лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном важливе значення має врахування рекомендацій Агентства морської безпеки і берегової охорони Великобританії (UK MCA) [5]. У цьому документі сформульовано правила для капітанів, їхніх помічників і старшого офіцерського складу стосовно розвитку в них лідерської компетентності щодо управління екіпажем. Зокрема рекомендується:

- мотивувати склад суднової команди і підтримувати командний дух;
- дбати про свій авторитет та спонукати членів екіпажу до довіри;
- бути особистим прикладом для членів суднової команди;
- дбати про професійний розвиток;
- опиратися на досвід лідерства у морській транспортній галузі;
- зберігати витримку і спокій у надзвичайних ситуаціях;
- з повагою ставитися до членів команди – представників різних культур;

- розуміти почуття, психічні стани інших членів команди, співпереживати;

- не вимагати від екіпажу неможливого;

- дбати про безпеку команди і пасажирів;

- чітко висловлювати свої думки та прислухатися до інших [5].

Також капітанам суден, їхнім помічникам і старшому офіцерському складу рекомендується демонструвати впевненість під час прийняття рішень; регулярно аналізувати сильні та слабкі сторони своєї здатності працювати з членами суднової команди, розвивати комунікабельність, мотивацію, здатність до командної роботи, готовність до попередження та розв'язання конфліктів, здатність управляти командою у кризових ситуаціях.

У рекомендаціях Агентства морської безпеки і берегової охорони Великобританії визнається неефективним погрожувати підлеглим застосуванням службових повноважень; демонструвати небажання прислухатися до критики; практикувати застосування безпідставно жорстких заходів дисциплінарного впливу за порушення правил, які керівництво судна саме не виконує.

Несумісною з поняттям лідерства є поведінка, яка супроводжується постійною критикою роботи підлеглих; нездатністю вирішувати мовні проблеми, які можуть виникати під час відпрацювання дій у надзвичайних ситуаціях; використанням сталих стереотипів щодо різних релігій і національностей; демонстрацією надмірної «політкоректності» під час спілкування з представниками інших культур, релігійних уподобань тощо, що може призвести до напружених і неприродних відносин тощо [5].

Результати узагальнення наукових джерел (публікацій О. Безлуцької [6–8], О. Бойка [10], О. Діденка та С. Шумовецької [49], О. Кобери [66], О. Маковського [97] та інших), а також нормативних документів, у яких подано вимоги до професійних властивостей фахівців морського транспорту, дозволяють зробити висновок, що лідерська компетентність фахівців з навігації та управління судном передбачає наявність низки компонентів.

Щодо когнітивної сфери, то це знання: психології колективу; психології поведінки підлеглих, специфіки та сфери їхніх інтересів; правил і принципів професійної етики; тактик та стратегій управління конфліктами; особливостей управління людськими ресурсами; правил і вимог комунікації; закономірностей та особливостей формування команди; ефективного ведення переговорів і визначення інтересів учасників; особливостей інформаційного забезпечення комунікаційних процесів; корпоративних комунікаційних каналів та засобів передачі інформації; внутрішніх комунікацій в організації; професійних ціннісних орієнтацій, ритуалів і традицій, а також професійні та технічні знання.

Щодо вмінь і навичок, то вони охоплюють здатність судноводія піклуватися про здоров'я, безпеку підлеглих та членів екіпажу, здійснювати планування, координацію і призначення персоналу, забезпечувати дисципліну на судні, підтримувати атмосферу взаєморозуміння серед членів суднової команди, а також доброзичливості, взаємодопомоги, дотримання загальнолюдських відносин та громадянських норм. Для капітана або його помічника важливими є навички керівника, вміння працювати в команді; навички управління завданнями та робочим навантаженням членів суднової команди; уміння ефективно управляти ресурсами навігаційного містка; приймати рішення з урахуванням наявного досвіду роботи в команді; здійснювати менеджмент і мотивацію персоналу суднової команди; бути здатним до випереджаючого навчання; уміти переконувати. Лідерська компетентність фахівця з навігації та управління судном передбачає вміння швидко генерувати ідеї, виокремлювати основне, стимулювати членів групи та спрямовувати їх на конкретні дії.

Щодо лідерських властивостей, то ефективне лідерство залежить від сформованих професійних і морально-вольових рис характеру фахівців з навігації та управління судном, зокрема відповідальності за рішення, їхні результати і наслідки. Деякі науковці, зокрема Н. Семченко [136], пропонують лідерські якості об'єднати в три групи: організаторсько-ділові, емоційно-

комунікативні, інтелектуально-креативні та морально-вольові. Загалом лідерство пов'язують зі здатністю демонструвати впевненість, організаторські здібності, чесність, дотримуватися етичних норм, виявляти турботу про добробут членів команди. Для лідера важливо бути допитливим, енергійним, цілеспрямованим, відважним, рішучим, бути цілісною особистістю, ініціативним, мати почуття гумору й емоційний інтелект. Справжній лідер упевнений у своїх діях, здатний швидко знаходити вихід зі скрутної ситуації, демонструє справедливе ставлення до інших співробітників.

Отже, узагальнення результатів досліджень з проблеми лідерства (насамперед, праць О. Безлуцької [6–8], О. Бойка [10], О. Діденка та С. Шумовецької [49], О. Кобери [66], О. Маковського [97], О. Слюсаренка [141], Н. Якушко [168] та ін.) дозволило тлумачити *лідерську компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном* як складне й інтегроване поняття, що охоплює здатність стратегічно мислити, ефективно керувати членами суднової команди, аналізувати та приймати рішення в типових і нетипових ситуаціях судноплавства, забезпечувати комунікацію, оптимально вирішувати професійні та соціальні проблеми, здійснювати ефективне планування, управління і контроль діяльності колективу для вирішення професійних завдань персоналом судна, а також уміння працювати в команді. Узагальнення наукових джерел [36; 40; 152] та матеріалів публікацій [143] дозволяють стверджувати, що капітан судна або його помічники мають вміти переконувати інших виконувати управлінські розпорядження. Майбутній судноводій повинен бути лідером у питаннях етичної поведінки та прикладом, який наслідуватиме весь склад суднової команди.

Щодо змісту лідерської компетентності майбутніх судноводіїв, то узагальнення результатів аналізу наукових публікацій і нормативних документів з питань стандартів освіти та професійної підготовки дозволяє зробити висновок, що у структурі цього інтегрованого поняття можна виокремити когнітивний, практично-діяльнісний, професійно-особистісний та ціннісно-мотиваційний компоненти.

Когнітивний компонент охоплює знання особливостей управління людськими ресурсами, психології роботи з персоналом, основ комунікації та особливості формування команди тощо.

Практично-діяльнісний компонент передбачає наявність у судноводія здатності підтримувати серед членів суднової команди атмосферу взаєморозуміння, доброзичливості та взаємодопомоги, умінь та навичок керівника, здатність працювати в команді, ведення переговорів і вибудовувати комунікації, застосовувати методи ефективного управління ресурсами, здійснювати менеджмент та мотивацію персоналу суднової команди, тощо.

Професійно-особистісний компонент охоплює професійно-ділові, емоційно-комунікативні, організаторські, інтелектуально-креативні та морально-вольові властивості особистості. Основними з них є стійкість до підвищених психологічних навантажень, до тривалого емоційного напруження, здатність розв'язувати особистісні та групові конфлікти, висока моральність (дозволяє бути прикладом для наслідування), упевненість, високий рівень мотивації, емоційний інтелект, харизматичність, оптимізм, професіоналізм та відповідальність, робочий авторитет, особиста ефективність тощо.

Щодо ціннісно-мотиваційного компоненту, то він охоплює прагнення до самоствердження та консерватизму, прихильність корпоративній культурі, прагнення особистої безпеки і владних повноважень, орієнтацію на загально визнані людські та професійні цінності, наслідування традицій, відкритість до змін, цінності самотрансценденції (універсалізм, добро). Метою цінностей самоствердження і консерватизму, які мають індивідуальну спрямованість, є прагнення уникати тривоги та втрати цілей і цінностей, прагнення до самозбереження. Метою цінностей відкритості до змін та самотрансценденції є прагнення до свободи (свобода вибору, свобода прийняття рішень тощо) і позбавлення тривоги та тривожних станів, сприяння досягненню цілей, саморозвиток та вихід за власні межі.

У дослідженні ми виходимо з того, що в комплексному поєднанні наявність усіх цих компонентів дозволяє забезпечити ефективне управління

судном і персоналом суднової команди, безпеку членів екіпажу, пасажирів та вантажів у різних ситуаціях професійної діяльності.

Висновки до розділу

1. Поняття «лідер» та «лідерство» є досить поширеними щодо вживання у сучасних галузях наукового пізнання, які досліджують формування особистості загалом та особистості майбутнього фахівця зокрема.

Проблема розвитку лідерства та формування лідерської компетентності є предметом наукових досліджень з епохи античності. Аналіз та узагальнення змісту наукових концепцій лідерства дозволяє умовно поділити їх на чотири групи, які розвивалися у хронологічному порядку. Перша група теорій пояснювала лідерство з позицій набору особистісних рис, якими має бути наділений лідер. До другої групи належать теорії, у яких досліджувалася проблема з позиції поведінки лідера. Третя група теорій (ситуативні й особистісно-ситуативні теорії, теорії випадковостей і гуманістичні теорії) вивчає умови, в яких саме відбувається становлення лідерства як процесу. Щодо четвертої групи теорій, то її становлять теорії ціннісного лідерства, де цінності розглядаються як основні детермінанти взаємодії лідерів та членів групи. Водночас усі теорії лідерства взаємодоповнюють одна одну, а тому їх доцільно розглядати у комплексі.

У психолого-педагогічних дослідженнях лідер є членом групи, який демонструє здатність здійснювати особливий вплив на поведінку інших учасників, має найвищий статус, право приймати рішення і значний вплив на членів соціальної групи, як найавторитетніша особистість, яка реально відіграє основну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємостосунків.

2. Узагальнення результатів досліджень із проблеми лідерства дозволило тлумачити лідерську компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном як складне й інтегроване поняття, що охоплює здатність

стратегічно мислити, ефективно керувати членами суднової команди, аналізувати та приймати рішення в типових і нетипових ситуаціях судноплавства, забезпечувати комунікацію, оптимально вирішувати професійні та соціальні проблеми, здійснювати ефективне планування, управління і контроль діяльності колективу для вирішення професійних завдань персоналом судна, а також уміння працювати в команді.

У структурі лідерської компетентності майбутніх судноводіїв можна виокремити когнітивний, практично-діяльнісний, професійно-особистісний та ціннісно-мотиваційний компоненти:

– когнітивний компонент охоплює знання психології роботи з персоналом, особливостей управління людськими ресурсами, комунікації, особливостей формування команди тощо;

– практично-діяльнісний компонент передбачає наявність у судноводія сформованих умінь та навичок, що забезпечують лідерську компетентність;

– професійно-особистісний компонент охоплює професійні й особистісні якості лідерства;

– ціннісно-мотиваційний компонент охоплює професійні (корпоративні) ціннісні орієнтації та прагнення до професійного саморозвитку.

У комплексному поєднанні наявність усіх цих компонентів дозволяє забезпечити ефективне управління судном і персоналом суднової команди, безпеку членів екіпажу, пасажирів та вантажів у різних ситуаціях професійної діяльності.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [23–25; 27–30; 32; 33].

РОЗДІЛ 2

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З НАВІГАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СУДНОМ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

2.1 Методика та етапи дослідження

Для формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки реалізовано методику дослідження, яка передбачала певну послідовність дослідницьких дій, застосування комплексу методів, процедур, операцій, а також упровадження авторських форм, методів і прийомів, використання засобів тощо, необхідних для досягнення мети та вирішення завдань дослідження. Для реалізації авторського задуму використано методику, апробовану у дослідженнях Д. Борейчука [12], О. Даниленка [40], О. Діденка [46], Л. Кулікової [83], С. Райка [130] та інших.

Методика дослідження передбачає формулювання мети, визначення завдань дослідження, сутності і змісту основних понять (підрозділ 1.2), пошук способів вирішення наукового завдання у педагогічній теорії та практиці, визначення процедури збору даних, вибір методик для отримання кількісних та якісних параметрів щодо сформованості лідерської компетентності, аналіз об'єкта і предмета дослідження, а також складання плану дослідження.

Метою педагогічного дослідження є перевірка гіпотези щодо результативності обґрунтованих педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

Відповідно завданнями дослідження визначено:

1) з'ясувати стан розробленості проблеми дослідження у вітчизняній та зарубіжній педагогічній теорії та практиці, а також сутність і зміст базових понять;

2) визначити структуру, критерії та показники лідерської компетентності, охарактеризувати рівні її сформованості в майбутніх фахівців з навігації та управління судном;

3) обґрунтувати педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки;

4) здійснити експериментальну перевірку результативності педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки;

5) підготувати методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

Дослідження щодо визначення, обґрунтування й експериментальної перевірки результативності педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки тривало впродовж шести етапів: *діагностичного, прогностичного, організаційного, практичного, узагальнювального та впроваджувального*.

На *діагностичному* етапі (вересень 2019 року – травень 2020 року) виявлено проблему й обґрунтовано її актуальність шляхом аналізу стану педагогічної теорії та практики, виявлено і сформульовано основні суперечності, що потребують розв'язання за допомогою авторських пропозицій. На цьому етапі сформульовано наукове завдання дослідження, яке полягає у формуванні лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

На *прогностичному* етапі (травень – червень 2020 року) визначено мету та завдання експерименту, з'ясовано стан розробленості проблеми дослідження у вітчизняній і зарубіжній педагогічній теорії та практиці, а також сутність і зміст базових понять; сформульовано гіпотезу, спрогнозовано очікувані позитивні результати, а також можливі педагогічні резерви тощо.

Під час *організаційного* етапу (липень – вересень 2020 року) складено програму експерименту, визначено умови для її реалізації, підготовлено матеріальну базу експерименту, розподілено управлінські ролі і функції учасників дослідно-експериментальної роботи, визначено організацію інструкторсько-методичних занять з підготовки науково-педагогічних працівників, що беруть участь в експериментальній роботі, розпочато створення методичного забезпечення їхньої діяльності тощо; розроблено навчально-методичне забезпечення, діагностичні методики та навчально-ситуативні проблемні завдання для учасників експерименту.

На *практичному* етапі (вересень 2020 року – березень 2023 року) визначено структуру, критерії та показники лідерської компетентності, охарактеризовано рівні її сформованості в майбутніх фахівців з навігації та управління судном; проведено констатувальний етап експерименту, реалізовано вхідні діагностичні зрізи, що констатують стан сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управлінням судном; виявлено чинники, що впливають на формування лідерської компетентності; визначено зміст, форми, методи і засоби формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв; обґрунтовано педагогічні умови та розроблено модель формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки; проведено формувальний етап експерименту; здійснено вимірювання проміжних (поточних) результатів, контрольні діагностичні зрізи.

На *узагальнювальному* етапі (квітень – травень 2023 року) здійснено обробку здобутих емпіричних даних, узагальнено і проаналізовано отримані результати експерименту з визначеною метою та завданнями, проаналізовано

отримані результати, здійснено коригування гіпотези дослідження, розроблено модель формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки з урахуванням кінцевих результатів; оформлено і подано опис процесу та результатів експерименту.

На *впроваджувальному* етапі (червень – вересень 2023 року) реалізовано поширення і впровадження в освітню практику результатів дослідження, зокрема педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

Щодо плану експерименту, то його подано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – План експериментального дослідження

№ з/п	Етапи і заходи	Зміст	Терміни (строки) виконання (визначення)
1	Мета експерименту	Експериментально перевірити результативність педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки	Травень – червень 2020 р.
2	Завдання експерименту	Визначення результативності педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки; порівняння даних до та після проведення формувального етапу експерименту; порівняння даних у контрольній та експериментальній групах	Травень – червень 2020 р.
3	Місце, час проведення експерименту та його обсяг	Національний університет «Одеська морська академія», Дунайський інститут Національного університету «Одеська морська академія». Загальна кількість учасників експерименту: констатувальний етап – 220 курсантів (студентів) випускних курсів, 32 науково-педагогічних працівники; формувальний етап – 244 курсанти (студенти), що навчалися на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти (1–2 курс навчання)	Вересень 2020 р. – травень 2023 р.
4	Характеристика осіб, що беруть участь в експерименті	Курсанти (студенти) 1-го, 2-го та 4-го курсів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти; науково-педагогічні працівники	Травень – червень 2020 р.
5	Опис матеріалів, використовуваних для експерименту	Навчально-методичні матеріали, опитувальники, анкети, формалізовані бланки, технічні засоби навчання, тести, навчальні ситуаційні завдання	Травень – червень 2020 р.

Закінчення таблиці 2.1

№ з/п	Етапи і заходи	Зміст	Терміни (строки) виконання (визначення)
6	Опис методики проведення експерименту	Характер експерименту – природний, відкритий, порівняльний, послідовний (формується експериментальна і контрольна групи), умови навчання стандартизуються	Вересень 2020 р. – травень 2023 р.
7	Опис додаткових змінних, здатних вплинути на результати експерименту	Педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки	Вересень 2020 р. – травень 2023 р.
8	Методика спостереження за перебігом експерименту	Спостереження за перебігом експерименту передбачає проведення контрольних діагностичних зрізів упродовж формувального етапу експерименту	Вересень 2020 р. – травень 2023 р.
9	Опис методики обробки результатів експерименту	Експеримент відбувається за формулою: ОХО, де О – спостереження, вимірювання, «зріз»; Х – експериментальний стимул, чинник. На першому етапі дослідник вимірює показники об'єкту. На другому етапі відбувається вплив експериментального чинника. На третьому етапі відбувається повторне вимірювання показника. Таким чином, відбувається постійне зіставлення стану «до» і «після». Соціально-демографічна схожість контрольної та експериментальної груп має бути максимальною	Червень – серпень 2023 р.
10	Опис методики інтерпретації результатів експерименту	Складовими інтерпретаційного етапу експериментального дослідження є обробка даних, їх пояснення й узагальнення, установлення зв'язків між отриманими результатами. Інтерпретація результатів експериментального дослідження передбачає оцінку правильності прийняття рішення про експериментальний ефект на основі міркувань щодо достовірності статистичного рішення. За результатами дослідження розроблено методичні рекомендації викладацькому складу щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном	Червень – серпень 2023 р.

Для отримання якісних і кількісних даних, визначення рівнів сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном, окрім педагогічного експерименту, було використано також інші методи. Зокрема для визначення наукового апарату дослідження, для

з'ясування стану дослідження проблеми у педагогічній теорії та практиці, вибору науково-педагогічних підходів щодо визначення й обґрунтування педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки використано теоретичні методи, насамперед методи *синтезу, узагальнення та аналізу (ретроспективний і порівняльний аналіз наукових джерел із проблеми дослідження)*. Також завдяки цим методам отримано висновки щодо уявлень про лідерство та лідерську компетентність у публікаціях вітчизняних і зарубіжних вчених, роль лідерської компетентності для майбутніх фахівців судноплавства, а також про положення нормативно-правових документів щодо професійних вимог до фахівців судноводіння.

Методи *систематизації та класифікації* використано для впорядкування матеріалів про теорії лідерства, їхні основні положення та характеристики, розміщення їх у певній послідовності за хронологічним порядком для зручного сприйняття. Також ці методи використовувалися з метою визначення структури й особливостей змісту поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном», упорядкування знань, умінь і навичок за належністю до структурних компонентів (когнітивного, практично-діяльнісного, професійно-особистісного та ціннісно-мотиваційного).

Методи *індукції і дедукції* використано для з'ясування причинно-наслідкових зв'язків між педагогічними явищами (наприклад, формування і розвиток лідерської компетентності, мотивація учіння й управління людськими ресурсами), узагальнення емпіричних даних, наприклад контрольних зрізів на різних етапах експерименту на основі логічних міркувань від конкретного до загального.

Метод *порівняння* використано для зіставлення отриманих результатів із визначеними завданнями, зі станом сформованості лідерської компетентності до початку, під час та наприкінці дослідження, для простеження динаміки сформованості лідерської компетентності на всіх етапах педагогічного експерименту.

Метод *абстрагування* застосовувався для уявного відволікання від несуттєвих властивостей і зв'язків лідерської компетентності з одночасним виокремленням та фіксуванням одного чи кількох її аспектів, що становлять інтерес для дослідження. Цей метод застосовувався для виокремлення з наявної сукупності певних ознак і властивостей лідерської компетентності.

Метод моделювання використовувався для наочного уявлення про процес формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв, обґрунтування послідовності дослідницьких дій у процесі її формування, визначення структури освітнього процесу (мети, завдань, результатів навчання, навчальних дисциплін, змісту, форм, методів, прийомів, засобів навчання). Процес моделювання передбачає дотримання певної етапності або структури. У публікаціях [149] автори називають різну кількість етапів побудови моделі та різну назву цих етапів. Проте суттєвих відмінностей не встановлено. За допомогою методу моделювання створено схематичну ідеальну структурну модель, яка адекватно відображає предмет дослідження, тобто процес формування лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном.

Щодо емпіричних методів, то у дослідженні використовувалися такі методи, як спостереження, опитування (бесіда, інтерв'ю, анкетування), тестування, рейтинг, вивчення результатів освітньої діяльності курсантів (студентів), зокрема письмових, творчих і контрольних робіт, вивчення й узагальнення педагогічного досвіду, а також педагогічний експеримент.

Зокрема щодо *спостереження*, то ми виходили з того, що воно є «спеціально організованим сприйманням педагогічного процесу в природних умовах» [98, с. 48]. У дослідженні метод спостереження використовувався прямо й опосередковано, відкрито і приховано, а також реалізовувався як самоспостереження (наприклад, коли студенти і курсанти писали есе про свої уявлення щодо розвитку в них лідерських якостей або коли потрібно було здійснити самооцінювання лідерських рис). Застосування методу спостереження передбачало складання плану, установлення строків

спостереження та фіксацію результатів. За допомогою методу спостереження з'ясовувалось ставлення майбутніх фахівців до лідерської компетентності, окремі вияви лідерської поведінки. Коли було неможливо отримати числові параметри щодо виявів того чи іншого показника, то метод спостереження допомагав визначити ступінь сформованості в курсантів (студентів) певних компонентів (рис, властивостей) лідерської компетентності.

Опитування (бесіда, інтерв'ю, анкетування, усне і письмове опитування) використовувались для збору фактів, даних, інформації про перебіг освітнього процесу, його позитивні та негативні сторони у контексті реалізації потенціалу щодо забезпечення можливостей для формування лідерської компетентності. Під час експерименту використано такі різновиди анкетування: очне; суцільне та вибіркоче; усне і письмове; індивідуальне та групове [18, с. 27–28].

Для визначення стану сформованості лідерської компетентності розроблено і використано різні анкети з відкритими та закритими запитаннями, а саме:

– анкета для з'ясування розуміння курсантами (студентами) значущості лідерської компетентності для ефективної професійної діяльності (додаток А.1);

– анкета для визначення наявності мотивації курсантів (студентів) щодо вивчення особливостей лідерської компетентності, готовності до саморозвитку з метою набуття лідерських рис та якостей (додаток А.2);

– анкетування щодо розуміння (прийняття) або неприйняття цінностей лідерства та місії керівника-лідера (додаток А.3);

– анкета напівпроективного типу у формі незавершених речень для визначення знань курсантами (студентами) сутності лідерської компетентності та специфіки її вияву у професійній діяльності капітана судна або його старшого помічника (додаток А.4);

– анкета для визначення обізнаності курсантів (студентів) щодо базових понять лідерства та історії розвитку теорій лідерства (додаток А.5) та ін.

Загалом методи опитування дозволили отримати емпіричні дані щодо стану сформованості лідерської компетентності курсантів (студентів), їхньої мотивації щодо вивчення особливостей лідерської компетентності, готовності до саморозвитку з метою набуття лідерських рис та якостей, розуміння сутності лідерства у професії судноводія.

Методи *вивчення результатів освітньої діяльності* курсантів (студентів) та *аналізу документів освітньої діяльності* забезпечили вивчення навчальної документації (програм навчальних дисциплін, освітньо-професійних програм, методичних розробок, планів проведення занять, контрольних і творчих работ курсантів (студентів), конспектів з окремих дисциплін), індивідуальних характеристик та особливостей студентської молоді, їхніх ставлень до навчання, рівня засвоєння знань, сформованості вмінь і навичок.

Застосування методу *вивчення результатів освітньої діяльності* курсантів (студентів) – майбутніх судноводіїв дозволило з'ясувати рівень розвитку їхніх лідерських умінь, сформованості відповідних знань, здатності приймати самостійні рішення і розв'язувати проблемні (типові та нетипові) і конфліктні ситуації, які можуть виникати у роботі з персоналом (додаток Б).

Для оцінки сформованості лідерської компетентності майбутніх судноводіїв важливе значення має метод *тестування* із застосуванням стандартизованих запитань та завдань, що мають певну шкалу значень [18, с. 32]. З цією метою використовувалось тестове опитування для визначення оцінки лідерських здібностей і схильностей (додаток В.1), тести «Чи організована Ви людина?» (додаток В.2), «Чи можете Ви бути керівником?» (додаток В.3), тест «Навички і вміння керівника працювати в команді» (додаток М) тощо.

Ще один метод – *метод експертних оцінок* використовувався для визначення діагностичного апарату сформованості лідерської компетентності майбутніх судноводіїв, визначення переліку педагогічних умов її формування у процесі професійної підготовки. Експертів було відібрано методом взаємних рекомендацій та з урахуванням анкетних даних.

Окрім цього, метод експертних оцінок був необхідний для того, щоб продіагностувати сформованість лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном, визначити педагогічні умови її формування. Експертів було відібрано на основі об'єктивних анкетних даних (документальним методом) і методом самооцінки (додаток Д).

Документальний метод передбачав відбір групи фахівців-експертів з урахуванням стажу діяльності за фахом, наявного попереднього досвіду роботи в експертному оцінюванні, а також рівня освіти і спеціальності, досвіду діяльності у сфері розвитку лідерства та застосування компетентнісного підходу, займаної посади, досвіду науково-педагогічної діяльності, наявного наукового ступеня та вченого звання, опублікованих наукових і науково-методичних праць та участі у наукових і науково-практичних заходах (конференціях, круглих столах, семінарах тощо) [16].

За результатами відбору кандидатів у експерти на першому етапі із застосуванням документального методу було відібрано 12 експертів (таблиця Е.1), а за результатами другого етапу відбору, проведеного із застосуванням методу самооцінки серед попередньо відібраних кандидатів, було визначено 10 експертів (таблиця Е.2). Їх у подальшому залучали для визначення критеріїв і показників лідерської компетентності та рівнів її сформованості у майбутніх фахівців з навігації та управління судном, а також для визначення педагогічних умов її формування.

Оскільки гіпотезою дослідження є припущення, відповідно до якого результативність формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном залежить від впровадження у процес професійної підготовки обґрунтованих педагогічних умов, то для її перевірки було використано метод *педагогічного експерименту*. Він передбачав створення лабораторних умов для формування лідерської компетентності й організацію цілеспрямованого спостереження за цим процесом. Педагогічний експеримент дозволив прослідкувати причинно-наслідкові зв'язки під час формування лідерської компетентності, отримати інформацію, необхідну для

розуміння особливостей її формування у майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Основними вимогами щодо організації експерименту були валідність, надійність та вірогідність.

Педагогічний експеримент передбачав три етапи – *констатувальний, формувальний та контрольний (порівняльний)*.

На *констатувальному етапі експерименту* реалізовано вхідні діагностичні зрізи, що констатують стан сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управлінням судном; визначено чинники, що впливають на формування лідерської компетентності.

Перед початком формувального етапу експерименту сформовано вибірку. Для забезпечення репрезентативності враховано, що «її склад повинен наближатися до відповідних пропорцій у генеральній сукупності, тобто вибірка має відображати характерні особливості генеральної сукупності» [161, с. 96] – щорічного випуску фахівців за спеціальністю 271 «Річковий та морський транспорт» («Морський та внутрішній водний транспорт») галузі знань 27 «Транспорт» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Спрощений варіант обрахунків обсягу вибіркової сукупності виконано за формулою 5 %-ої граничної помилки репрезентативності:

$$n = \frac{1}{0,0025 + 1/N}, \quad (2.1)$$

де N – обсяг генеральної сукупності; n – обсяг вибіркової сукупності [161, с. 100].

Перед початком експерименту враховано вимогу: для того щоб висновки, зроблені за результатами дослідження на рівні ймовірності 95 % можна було поширювати на генеральну сукупність, обсяг вибіркової сукупності n має становити не менше 240 осіб. За таких умов обсяг вибіркової сукупності відповідає репрезентативному обсягу, що є достатнім для достовірності висновків [11, с. 72]. З огляду на це з дотриманням вимог репрезентативності й однорідності визначено склад експериментальної (123 особи) і контрольної (121 особа) груп. Ознаками, що підтверджують достовірність вибірки, є:

1) належність до курсантського (студентського) середовища; 2) спеціальність 271 «Річковий та морський транспорт» («Морський та внутрішній водний транспорт») галузі знань 27 «Транспорт»; 3) перший (бакалаврський) рівень вищої освіти; 4) середній вік учасників експерименту; 5) базова середня освіта (повна середня); 6) курс навчання; 7) гендерно-однорідний склад.

Під час *формуального етапу експерименту* визначено зміст, форми, методи і засоби формування лідерської компетентності майбутніх судоводіїв; обґрунтовано педагогічні умови та розроблено модель формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки; упроваджено обґрунтовані педагогічні умови; здійснено вимірювання проміжних (поточних) результатів, контрольні діагностичні зрізи.

На *контрольному етапі* визначено результативність упровадження педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки, здійснено порівняння стану сформованості лідерської компетентності у курсантів (студентів) експериментальної і контрольної груп. Для аналізу та підтвердження результатів формуального етапу педагогічного експерименту використано методи математичної статистики, зокрема критерій Пірсона.

Також за допомогою *методу ранжування* експертами оцінювалися ранги педагогічних умов, показників критеріїв у розроблених анкетах. Цей метод передбачав розміщення зафіксованих числових показників (у балах) у певній послідовності (у порядку зменшення або збільшення).

Отже, для формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном передбачено використання комплексу теоретичних, емпіричних і математичних методів.

Дослідження щодо визначення, обґрунтування й експериментальної перевірки результативності педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки передбачало реалізацію шести етапів: *діагностичного,*

прогностичного, організаційного, практичного, узагальнювального та впроваджувального.

Педагогічний експеримент із метою перевірки результативності педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки охоплював констатувальний, формувальний та контрольний етапи.

У дослідженні також використано методи математичної статистики. Зокрема *факторний аналіз* допоміг встановити багатомірні зв'язки змінних величин за кількома ознаками, у тому числі значення факторів у визначенні педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки. Завдяки факторному аналізу виявлено, що ефективність формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки визначаються низкою факторів.

Для перевірки розподілів (порівняння) сформованості лідерської компетентності в експериментальній (далі – ЕГ) і контрольній (далі – КГ) групах до початку формувального етапу експерименту використано *критерій узгодженості Пірсона*. Його також застосовано з метою перевірки розподілів (порівняння) сформованості лідерської компетентності в ЕГ та КГ наприкінці формувального етапу експерименту.

Визначення методики й етапів дослідження дозволяє перейти до опису критеріїв і показників лідерської компетентності та характеристики рівнів її сформованості у майбутніх фахівців з навігації та управління судном.

2.2 Критерії та показники лідерської компетентності і рівні її сформованості у майбутніх фахівців з навігації та управління судном

У розділі 1 з'ясовано стан розробленості проблеми дослідження у вітчизняній і зарубіжній педагогічній теорії та практиці, а також сутність і зміст

базових понять. Визначено, що *лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном* – це складне й інтегроване поняття, що охоплює здатність стратегічно мислити, ефективно керувати членами суднової команди, аналізувати і приймати рішення в типових і нетипових ситуаціях судноплавства, забезпечувати комунікацію, оптимально вирішувати професійні та соціальні проблеми, здійснювати ефективне планування, управління і контроль діяльності колективу для вирішення професійних завдань персоналом судна, а також уміння працювати в команді. Також узагальнення наукових джерел дозволило зробити висновок, що структуру цього інтегрованого поняття доцільно розглядати як сукупність когнітивного, практично-діяльнісного, професійно-особистісного та ціннісно-мотиваційного компонентів.

Визначення структури лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном дозволяє у подальшому з'ясувати стан її сформованості у студентів і курсантів МЗВО, зокрема у випускників – майбутніх фахівців з навігації та управління судном, а також в учасників експериментального дослідження на практичному етапі (вересень 2020 року – березень 2023 року) дослідження. Цей етап дослідження передбачає проведення констатувального етапу експерименту, реалізацію вхідних діагностичних зрізів для з'ясування стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управлінням судном, вимірювання сформованості компонентів лідерської компетентності на проміжних і поточних етапах, проведення контрольних діагностичних вимірювань.

Водночас для реалізації цього завдання необхідно визначити критерії та показники лідерської компетентності, охарактеризувати рівні її сформованості в майбутніх фахівців з навігації та управління судном.

Результати вивчення й узагальнення наукових публікацій, у яких йдеться про діагностику компетентності або професійно-важливих якостей майбутніх фахівців дозволяють зробити висновок, що критерій потрібно розуміти як засіб, інструмент оцінки, а не саму оцінку [1]. Це ознака, яку беруть за основу класифікації [139, с. 305].

У дослідженні ми виходимо з того, що за основу класифікації для визначення критеріїв доцільно обрати структуру лідерської компетентності, що поєднує її чотири основні компоненти. Це є цілком логічним, оскільки дозволить забезпечити кількісне визначення виявів основних компонентів лідерської компетентності.

Зазначимо, що на думку деяких дослідників, зокрема О. Єжової [57], яку ми поділяємо, досить часто у публікаціях і дослідженнях з проблем педагогічної діагностики науковці обирають лише описовий характер результатів педагогічних досліджень та уникають їх статистичної обробки, аналізу й уніфікації. Такий підхід не забезпечує об'єктивності отриманих результатів.

З огляду на це ми дотримуємося підходу, відповідно до якого ознака, яка використовується як критерій, має бути подана не лише якісною характеристикою, а обов'язково кількісними (числовими) значеннями. Отже, критерій – це об'єктивна ознака, за допомогою якої можливою є порівняльна оцінка ступеня розвитку досліджуваного явища в осіб або класифікація педагогічних чинників і процесів, що вивчаються [57, с. 313].

Результати узагальнення висновків наукових публікацій [1; 9; 13; 45; 57] дозволяють стверджувати, що критерії повинні відповідати певним вимогам. Йдеться про *надійність* (вимога забезпечити мінімальні розбіжності у випадках повторного оцінювання), *адитивність* (при застосуванні критерію до змісту компонентів явища його повне значення отримується шляхом додавання значень окремих результатів, наприклад показників), *однозначність* (однакове трактування і розуміння всіма учасниками дослідження у процесі діагностики або вимірювання), *адекватність* (вимога відповідати сутності явища, яке вимірюється), *кількісність* (критерій має бути виражений числовим значенням), *обґрунтованість* (вимога правомірно диференціювати рівні розвитку явища та відображувати всі його компоненти), *надійність* (критерій має відповідати своєму призначенню, характеризувати явище або процес, що вимірюється), *простоту і зручність застосування* (критерій має вимірюватися простими

засобами, наприклад за допомогою анкетування, спостереження, експертної оцінки або з використанням нескладного обладнання/апаратури, якщо це необхідно), *взаємообумовленість критерію його показниками* (наявність у критерію показників (характеристик, параметрів або індикаторів), які забезпечують логічний змістовий опис його окремих сторін), *повторюваність* (критерій можна використовувати в різних умовах неодноразово), *ефективність* (критерій повинен ураховувати чинники, які впливають на конкретний параметр вимірюваного явища), *достовірність* (отримані за допомогою критеріїв результати повинні давати повну інформацію про сформованість явища, що вимірюється).

Отже, критерій – це ознака, яку беруть за основу класифікації або стандарт, який використовується для оцінки результатів дослідження. Критерій може бути числовим, якщо результати вимірювання можуть бути виражені числами, або якісним, якщо результати оцінки ґрунтуються на якісних характеристиках.

Щодо поняття «показник», то у дослідженні ми виходимо з того, що він є складником критерію. Критерій характеризується певним змістом, що розкривається і деталізується показниками (індикаторами). Показник може бути виражений числом або якісною характеристикою. На думку О. Єжової, під показником (характеристикою, індикатором) розуміють змістовний (якісний) опис окремих сторін досліджуваного явища, а під параметрами – характеристики, які набувають числового вираження (кількісний опис) [57, с. 315].

Результати узагальнення наукових публікацій з проблеми вимірювання лідерського потенціалу, діагностики лідерської компетентності та лідерських якостей [43; 94; 133] дозволяють зробити висновок, що критерій лідерства – це певна ознака, за якою оцінюються якості та характеристики лідерів. Критерії лідерства можуть включати різні характеристики, такі як ефективність, емоційний інтелект, комунікативність, рішучість, здатність до співпраці тощо.

Критерії лідерства допомагають визначати, які характеристики потрібні для того, щоб бути успішним лідером. Наприклад, критерій ефективності може оцінювати, наскільки успішно лідер досягає своїх цілей і здатний вирішувати проблеми. Критерії лідерства можуть варіюватися залежно від контексту та типу організації. Наприклад, критерії лідерства в політиці можуть відрізнятися від критеріїв лідерства в бізнесі, у різних галузях економіки або в освіті [43]. Однак, незалежно від контексту, критерії лідерства повинні допомогти визначити, хто здатний ефективно керувати командою та досягати поставлених цілей.

На думку вчених, критерії і показники лідерства можуть відрізнятися залежно від конкретного контексту та вимог [43; 94; 133]. Проте, деякі загальні критерії і показники лідерства, на думку вчених, мають охоплювати такі властивості та риси характеру:

- відповідальність (лідер повинен бути відповідальним за свої дії та прийняті рішення);
- вплив (лідер повинен мати вплив на свою команду, щоб допомогти їй досягти спільної мети);
- здатність до взаємодії (лідер повинен вміти взаємодіяти з різними людьми, представниками різних сфер діяльності, організацій тощо і сприяти побудові позитивних взаємин);
- здатність вирішувати проблеми (лідер повинен мати здатність ефективно вирішувати проблеми та приймати рішення, які допоможуть досягти поставленої мети);
- комунікативні здібності (лідер повинен бути здатним встановлювати соціальні зв'язки, ділові й особисті контакти, ефективно взаємодіяти з іншими людьми, чітко і відкрито комунікувати з командою та іншими зацікавленими сторонами);
- здатність до інновацій (лідер повинен бути відкритим до нових ідей і змін, що допоможуть покращити результативність діяльності команди);

– здатність до професійного розвитку та саморозвитку (лідер повинен бути спроможним розвивати свою команду, надаючи їй можливості для саморозвитку і професійного зростання, а також повинен бути здатним навчатися);

– уміння довіряти (лідер повинен заслужити довіру своєї команди та інших зацікавлених сторін, виявляючи прозорість, чесність та інтегритет);

– вмотивованість (лідер повинен уміти мотивувати свою команду і стимулювати командну роботу в напрямку досягнення поставленої мети);

– прагнення до розвитку команди (лідер повинен мати здатність розвивати свою команду, надавати підтримку та створювати сприятливу робочу атмосферу);

– здатність до самоконтролю та рефлексії (лідер повинен уміти контролювати свої емоції і поведінку в різних ситуаціях);

– адаптивність (лідер повинен бути здатним адаптуватися до змін у ситуації та відповідно до потреб своєї команди).

Також деякі вчені називають серед критеріїв уміння планувати й організовувати роботу команди, здатність розробляти і втілювати плани та ефективно організовувати роботу своєї команди [138].

Досліджуючи критерії лідерства в політико-управлінській діяльності, А. Діброва дійшла висновку, що багато науковців виокремлюють такі критерії лідерства в політико-управлінській сфері:

– лідерські якості, воля та здатність впливати на інших людей;

– уміння взаємодіяти з усіма членами суспільства;

– досвід, компетентність і професіоналізм;

– уміння стратегічно й тактично мислити (ставити першочергові та довгострокові цілі);

– уміння встановлювати ділові контакти й активно співпрацювати;

– здатність розв'язувати конфліктні ситуації та досягати компромісу [43].

Отже, огляд наукових джерел дозволяє зробити висновок, що для з'ясування стану сформованості лідерської компетентності можна застосувати

досить широкий спектр критеріїв, які ґрунтуються, як видно з попередніх прикладів, на наявності властивостей і рис характеру, що притаманні лідерам.

Проте, як було зазначено вище, у дослідженні ми виходимо з того, що за основу класифікації для визначення критеріїв доцільно обрати структуру лідерської компетентності, що поєднує її чотири основні компоненти. У складі цих компонентів містяться здатності, уміння і навички, а також властивості та риси характеру, що притаманні лідерам. Такий підхід є цілком логічним, оскільки дозволить забезпечити кількісне визначення виявів основних компонентів лідерської компетентності. Зокрема такий підхід підтримує О. Хмизова [157]. Дослідниця виокремлює критерії сформованості лідерської позиції відповідно до структури цього утворення і використовує когнітивний (знання про себе та інших, про лідерство і лідерів, про лідерські вміння, навички, переконання), мотиваційно-емоційний (мотиви лідерства, потреби, емоції, ціннісні ставлення) та діяльнісно-поведінковий (дії, вчинки, діяльність, лідерська поведінка) критерії [157, с. 15].

Дещо подібний підхід використовує Н. Мараховська для визначення сформованості лідерських якостей майбутніх учителів. Дослідниця визначає чотири критерії: мотиваційний, який дозволяє з'ясувати рівень прагнення стати лідером у педагогічній діяльності; когнітивний, що охоплює рівень засвоєння знань про лідерство; операційний – об'єднує організаторські, комунікативні, перцептивні, прогностичні, креативні лідерські вміння; контрольно-корегувальний – слугує для вимірювання лідерської позиції [100, с. 16].

Оскільки у структурі лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном виокремлено когнітивний, практично-діяльнісний, професійно-особистісний та ціннісно-мотиваційний компоненти, то критеріями цієї компетентності доцільно обрати:

когнітивно-понятійний (корелює з когнітивним компонентом; його визначення обумовлено тим, що лідерство передбачає володіння певною інформацією, певними знаннями, що усвідомлені особистістю; лише

опираючись на знання, можна здійснювати вплив на інші компоненти компетентності);

практично-поведінковий (корелює з практично-діяльнісним компонентом; дозволяє визначати відповідність вчинків особистості складовим лідерської поведінки);

професійно-психологічний (корелює з професійно-особистісним компонентом; дозволяє визначати відповідність властивостей, рис характеру та здібностей особистості складовим лідерської компетентності);

аксіологічно-мотиваційний (корелює із ціннісно-мотиваційним компонентом; критерій стосується системи цінностей особистості і мотивації).

Це орієнтовний перелік критеріїв, кожен з яких характеризується певним змістом, що розкривається та деталізується показниками.

Другий етап дослідницької роботи передбачав визначення показників зазначених критеріїв. Для цього здійснено аналітико-пошукові дії емпіричного характеру відповідно до рекомендацій професора Є. Хрикова [158, с. 114]. Зокрема узагальнено вимоги нормативно-правових документів, що регламентують рівень компетентності до фахівців з навігації та управління судном; зміст освітньо-професійної програми за спеціальністю «271 Річковий та морський транспорт»; документи з організації освітнього процесу та практичної підготовки майбутніх судноводіїв.

Для визначення показників критеріїв лідерської компетентності здійснено опитування шляхом анкетування та інтерв'ювання 46 випускників морських закладів освіти, а також 22 науково-педагогічних працівників Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» щодо їхніх уявлень про показники (знання, уміння, навички, мотиви, ціннісні орієнтації, професійно-особистісні властивості і риси характеру, здатності тощо), що дозволяють виміряти рівень сформованості лідерської компетентності (додаток Ж). Для цього розроблено відповідну анкету. З урахуванням обмежень, пов'язаних з умовами воєнного стану, карантину та професійної діяльності випускників (частина з них працює на судах, які знаходяться у

плаванні), опитування здійснювалося частково за допомогою паперових носіїв, а частково – за допомогою програмного забезпечення для адміністрування опитування – додатку Google Форми (Google Forms).

Отримані результати було узагальнено. Це дозволило побудувати таблицю (додаток И), у якій подано найбільш поширені відповіді респондентів про зміст когнітивно-понятійного, практично-поведінкового, професійно-психологічного та аксіологічно-мотиваційного критеріїв.

Водночас зазначимо, що це лише орієнтовний перелік показників. Відповідно до рекомендацій учених, зокрема Є. Хрикова, важливим етапом щодо визначення змісту показників є їхня оптимізація [158, с. 115]. Цей процес передбачає визначення оптимальної кількості показників (у межах від 5 до 7, відповідно до принципу розумної достатності) за допомогою методу експертної оцінки. Для цього визначено групу експертів.

Відбір експертів проводився у два етапи – документальним методом і методом самооцінки (див. додаток Д) та передбачав урахування їхнього досвіду роботи в експертному оцінюванні, бажання брати участь в опитуванні, досвід практичної діяльності за фахом, розуміння проблеми розвитку лідерства, рівень освіти і спеціальність, рівень кваліфікації (визначалася науковим ступенем і вченим званням, займаною посадою, публікаційною активністю, предметом наукових публікацій, а також участю у науково-практичних конференціях та інших заходах) [16].

За результатами відбору кандидатів у експерти на першому етапі із застосуванням документального методу було відібрано 12 експертів (див. таблицю Е.1), а за результатами другого етапу відбору, проведеного із застосуванням методу самооцінки серед попередньо відібраних кандидатів, було визначено 10 експертів (див. таблицю Е.2). Їх у подальшому залучали для визначення як критеріїв і показників лідерської компетентності та рівнів її сформованості, так і педагогічних умов її формування в майбутніх фахівців з навігації та управління судном.

Після відбору експертів для них було підготовлено додаткову інформацію про сутність, структуру і зміст лідерської компетентності, а також додаткову інформацію, що стосується оцінювання її сформованості у курсантів (студентів). Ці дії було зроблено для кращої ефективності роботи експертної групи.

Після цього експертам було запропоновано також перелік показників за кожним із критеріїв, що пропонуються для оцінювання, узагальнених у додатку И. Кожен з експертів мав визначити від 5 до 7 показників за кожним критерієм.

Методика опитування експертів передбачала таку процедуру: інформацію про зміст кожного критерію та його показники було надруковано на окремих аркушах і роздано експертам (додаток К). Це допомогло їм усвідомити та класифікувати зміст наданої інформації про критерії, а також ранжувати показники за їх значущістю. Інформація про критерії лідерської компетентності та їхні показники, що подавалася експертам на аркушах, згодом узагальнена для коректної фіксації результатів експертного оцінювання.

Отже, за допомогою методу групової експертної оцінки визначено показники кожного критерію лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном, тобто вияви її компонентів.

Це дозволило побудувати таблицю 2.2, у якій подано критерії лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном, а також визначені експертами показники цих критеріїв. Щодо методів отримання кількісних параметрів та числових даних за цими показниками, то вони подані у підрозділі 2.1.

Щодо рівнів сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном, то результати аналізу наукових праць і публікацій, у яких розглядаються питання моніторингу та вимірювання компетентності або лідерських якостей цього аспекту у педагогічній теорії, дозволили зробити висновок про існування різних підходів. Переважна більшість дослідників пропонує шкалу, яка складається від 3-х до 5-ти рівнів.

Нам важливо врахувати результати досліджень інших авторів, тому наведемо декілька прикладів щодо авторського бачення вирішення проблеми вимірювання лідерських якостей майбутніх фахівців під час навчання у ЗВО.

Таблиця 2.2 – Компоненти, критерії і показники лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном

№ з/п	Компоненти	Критерії	Показники
1	Когнітивний	Когнітивно-понятійний	1) знання психології колективу, особливостей формування команди та поведінки підлеглих; 2) знання правил і принципів професійної етики; 3) знання правил і вимог комунікації; 4) знання тактик і стратегій управління конфліктами, особливостей управління людськими ресурсами; 5) знання сутності лідерської компетентності та специфіки її вияву у професійній діяльності капітана судна або його старшого помічника
2	Практично-діяльнісний	Практично-поведінковий	1) уміння здійснювати планування, координацію та призначення персоналу; 2) уміння підтримувати серед членів суднової команди атмосферу взаєморозуміння, доброзичливості, взаємодопомоги; 3) навички керівника і вміння працювати в команді; 4) уміння комунікувати з командою та іншими зацікавленими сторонами; 5) уміння мотивувати свою команду та стимулювати командну роботу в напрямку досягнення поставленої мети
3	Професійно-особистісний	Професійно-психологічний	1) організаторські здібності; 2) дотримання етичних норм; 3) турбота про добробут членів команди; 4) емоційний інтелект; 5) здатність до самоконтролю та рефлексії
4	Ціннісно-мотиваційний	Аксіологічно-мотиваційний	1) прихильність корпоративній культурі та традиціям морської судноплавної галузі; 2) розуміння (прийняття) та неприйняття цінностей лідерства та місії керівника-лідера; 3) орієнтація на загально визнані людські та професійні цінності; 4) вмотивованість і прагнення до професійного саморозвитку; 5) потреба у збереженні і зміцненні власного здоров'я та здоров'я членів суднової команди

Зокрема у дослідженні О. Маковського сформованість лідерських якостей у курсантів запропоновано оцінювати за трьома рівнями – елементарним, достатнім і високим [97, с. 12]. Також використовувати три рівні (низький,

середній, високий) для оцінювання сформованості лідерської компетентності у курсантів – майбутніх офіцерів поліції пропонує В. Тюріна [153].

Науковці А. Шулдик і Г. Шулдик на основі визначених ними критеріїв та показників також виокремлюють три рівні сформованості лідерських якостей студентів в освітньому процесі ЗВО. Вони пропонують індивідуальний (низький), професійний (середній) і стратегічний (високий) рівні [165].

Шкалу з чотирма рівнями для з'ясування сформованості лідерських якостей у студентів використовує Д. Едемова, яка пропонує лідерські якості студентів оцінювати на низькому, середньому, достатньому та високому рівнях [54], О. Хмизова (високий, достатній, середній і низький) [157, с. 15] та Н. Бабкова-Пилипенко (низький, задовільний, середній і високий) [4, с. 8].

Проте у дослідженнях можна зустріти приклади й інших підходів до шкал оцінювання лідерських якостей. Наприклад, А. Єрмоленко пропонує розвиток лідерських якостей педагогічного працівника диференціювати за п'ятьма рівнями:

перший рівень – високопрофесійний співробітник, який робить свій внесок шляхом активного використання особистого потенціалу;

другий рівень – цінний член команди, який характеризується тим, що робить особистий внесок для досягнення загальної мети й ефективно взаємодіє з іншими членами команди;

третій рівень – ефективний лідер; він здатен організувати людей, раціонально розподілити ресурси з метою виконання визначених завдань;

четвертий рівень – компетентний управлінець, який здатен сформулювати бачення перспектив розвитку відділу (підрозділу, організації, установи); він послідовно досягає намічених результатів, ефективно корегує діяльність підлеглих, забезпечує високі стандарти якості освіти здобувачів;

п'ятий рівень – акме-лідер, який виважено реалізовує свою місію та ефективно працює з командою, завжди досягає наміченої мети і завдань [58].

Дослідниця Н. Семченко також виокремлює п'ять рівнів сформованості лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: системно-

творчий або дуже високий, локально-творчий або високий, адаптивно-творчий або середній, трансформативний або низький, елементарний або дуже низький [136, с. 15].

У деяких дослідженнях [67; 135; 155] учені пропонують використовувати дискретну вербально-числову шкалу Харрінгтона, що складається з п'яти інтервалів, кожному з яких належить певна назва [110]. Наприклад, дуже низький рівень знаходиться у межах від 0 до 0,2 балів, низький – від 0,2 до 0,37 балів; середній – від 0,37 до 0,63 балів; високий – від 0,63 до 0,8 балів, а дуже високий рівень знаходиться у межах від 0,8 до 1,0 балу. В. Мотало зазначає, що числові значення градацій шкали Харрінгтона отримано на основі аналізу й обробки великого масиву статистичних експертних даних. Цю шкалу призначено для переведення якісних оцінок у кількісні в інтервалі від 0 до 1 на основі статистичної обробки психологічних особливостей людини (психометрична шкала). Дослідники стверджують, що шкала Харрінгтона є універсальною і може використовуватися для оцінки різних якісних показників [110].

Отже, обрання шкали оцінювання за трьома чи чотирма рівнями для оцінювання сформованості лідерської компетентності залежить від кількості компонентів (критеріїв та показників), які потрібно оцінити, а також від того, наскільки детальним має бути оцінювання кожного з них. Відповідно до логіки дослідження можна припустити, якщо потрібно оцінити невелику кількість показників і не потрібно докладно описувати кожен із них, то можна обрати шкалу оцінювання за трьома рівнями, наприклад:

«не відповідає вимогам» (низький або критичний рівень);

«відповідає вимогам» (середній рівень);

«відповідає вимогам вище середнього» (високий рівень).

Вибір шкали з трьома рівнями дозволить швидко оцінити рівень сформованості компетентності за обраними показниками (індикаторами).

Якщо ж потрібно оцінити значну кількість показників або докладно описати кожен із них, то можна обрати шкалу оцінювання за чотирма рівнями, наприклад:

«не відповідає вимогам» (низький або критичний рівень);

«частково відповідає вимогам» (середній рівень);

«відповідає вимогам вище середнього» (достатній рівень);

«відповідає вимогам винятково» (високий рівень).

Така шкала дозволить більш докладно надати характеристику рівнів лідерської компетентності за обраними показниками.

Водночас важливо, щоб шкала оцінювання була якомога чіткішою й однозначною, добре зрозумілою для всіх учасників процесу оцінювання, а також не вимагала значних ресурсів і часових меж для проведення обрахунків за кожним із показників. Також для вибору шкали оцінювання лідерської компетентності доцільно врахувати вимоги стандартів або інших нормативних документів, які регулюють оцінювання лідерської компетентності.

З огляду на це нами враховано шкалу оцінювання навчальних досягнень, яка використовується у Дунайському інституті Національного університету «Одеська морська академія» відповідно до Положення про порядок та систему оцінювання знань здобувачів вищої освіти [120]. Ця система оцінювання знань здобувачів вищої освіти передбачає чотирибальну систему, де фактично «незадовільна» оцінка передбачає 2 бали, оцінка «задовільно» – 3 бали, оцінка «добре» – 4 бали, а оцінка «відмінно» – 5 балів.

Отже, з урахуванням наведених міркувань сформованість лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном вважаємо за доцільне визначати за чотирма рівнями:

критичний рівень – сформованість лідерської компетентності не відповідає вимогам;

низький рівень – сформованість лідерської компетентності частково відповідає вимогам;

достатній рівень – сформованість лідерської компетентності відповідає вимогам вище низького;

високий рівень – сформованість лідерської компетентності відповідає вимогам.

Надамо характеристику цих рівнів.

Щодо *критичного рівня*, то на цьому рівні лідерські навички виявляються в недостатній здатності керувати командою або групою. Фахівець невпевнений у своїх діях, не знає як діяти в складних ситуаціях, не має здатності вирішувати проблеми. Він не знає, як правильно мотивувати співробітників. У нього практично відсутні знання психології колективу, особливостей формування команди та поведінки підлеглих; знання правил і принципів професійної етики, правил та вимог комунікації. Щодо *вмінь*, то критичний рівень сформованості лідерської компетентності означає, що фахівець не опанував уміння здійснювати планування, координацію і призначення персоналу; не вміє підтримувати серед членів суднової команди атмосферу взаєморозуміння, доброзичливості, взаємодопомоги. У нього несформовані навички керівника та вміння працювати в команді. Під час комунікації з командою та іншими зацікавленими сторонами він діє неправильно і допускає конфліктні ситуації. Щодо лідерських якостей (упевненість, організаторські здібності, чесність, дотримання етичних норм, турбота про добробут членів команди, емоційний інтелект, здатність до самоконтролю та рефлексії), то вони, як правило, несформовані або не виявляються у ситуаціях професійної діяльності. Мотиваційно-ціннісна сфера не відповідає вимогам лідерської поведінки, вмотивованість і прагнення до професійного саморозвитку не виявляються.

Низький рівень характеризується тим, що лідерські навички виявляються в здатності керувати командою або групою, але з певними обмеженнями. Фахівець може виявляти бажання бути лідером, але не знає, як досягти максимального ефекту від роботи команди. Низький рівень передбачає, що людина не має достатньої кількості знань і навичок для досягнення успіху. Зокрема, фахівець недостатньо добре знає, як правильно мотивувати

співробітників. У нього спостерігаються слабкі знання психології колективу, особливостей формування команди і поведінки підлеглих. Фахівець демонструє поверхневі знання правил та принципів професійної етики, правил і вимог комунікації. Щодо вмінь, то низький рівень сформованості лідерської компетентності означає, що фахівець володіє вміннями планування, координації та призначення персоналу, проте демонструє невпевненість. Уміння підтримувати серед членів суднової команди атмосферу взаєморозуміння, доброзичливості, взаємодопомоги сформовано, але під час застосування він допускає значну кількість суттєвих помилок. Навички керівника і вміння працювати в команді є, але фахівець не знає, як досягти максимального ефекту від роботи команди. Під час комунікації з командою та іншими зацікавленими сторонами він діє не завжди правильно і може несвідомо провокувати конфліктні ситуації. Щодо лідерських якостей (упевненість, організаторські здібності, чесність, дотримання етичних норм, турбота про добробут членів команди, емоційний інтелект, здатність до самоконтролю та рефлексії), то вони, як правило, несформовані або не виявляються у ситуаціях професійної діяльності. Мотиваційно-ціннісна сфера лише частково відповідає вимогам лідерської поведінки, вмотивованість і прагнення до професійного саморозвитку виявляються періодично.

Достатній рівень характеризується тим, що лідерські навички виявляються в здатності керувати командою або групою та досягненні максимального ефекту від роботи команди. Людина виявляє бажання керувати, має відповідні знання і навички, може ефективно мотивувати своїх співробітників, знає, як вирішувати проблеми та приймати рішення, як правило, у ситуаціях типового характеру (зокрема, фахівець добре знає, як правильно мотивувати співробітників, але, як правило, лише у типових ситуаціях професійної діяльності). У нього сформовано знання психології колективу, особливостей формування команди та поведінки підлеглих. Фахівець знає правила і принципи професійної етики, правила та вимоги комунікації у професійному середовищі, проте інколи потребує допомоги щодо застосування

цих знань. Щодо вмінь, то фахівець на достатньому рівні володіє вміннями планування, координації та призначення персоналу, проте інколи допускає некритичні помилки. Уміння підтримувати серед членів суднової команди атмосферу взаєморозуміння, доброзичливості, взаємодопомоги сформовано, але під час застосування він допускає незначну кількість помилок. Навички керівника і вміння працювати в команді є, але фахівцю бракує наполегливості щодо досягнення максимального ефекту від роботи команди. Під час комунікації з командою та іншими зацікавленими сторонами він діє правильно, але для розв'язання конфліктних ситуацій потребує сторонньої допомоги. Щодо лідерських якостей (упевненість, організаторські здібності, чесність, дотримання етичних норм, турбота про добробут членів команди, емоційний інтелект, здатність до самоконтролю та рефлексії), то вони, в основному сформовані, але інколи не виявляються достатньою мірою у ситуаціях професійної діяльності. Мотиваційно-ціннісна сфера загалом відповідає вимогам лідерської поведінки, вмотивованість і прагнення до професійного саморозвитку виявляються у більшості типових ситуацій професійної діяльності.

Високий рівень характеризується тим, що лідерські навички виявляються в здатності керувати не лише командою або групою, але й великим проектом чи організацією. Людина має широкі знання та навички, ефективно керує роботою проектів, уміє приймати стратегічні рішення, знає, як мотивувати та розвивати своїх співробітників, знає, як ефективно взаємодіяти з партнерами та клієнтами, а також розуміє, як впливати на розвиток своєї організації. У фахівця з високим рівнем сформовано знання психології колективу, особливостей формування команди і поведінки підлеглих. Фахівець добре знає правила та принципи професійної етики, правила і вимоги комунікації у професійному середовищі. Щодо вмінь, то фахівець володіє вміннями планування, координації та призначення персоналу. Уміння підтримувати серед членів суднової команди атмосферу взаєморозуміння, доброзичливості, взаємодопомоги сформовано. Навички керівника і вміння працювати в команді є, фахівець виявляє

наполегливість щодо досягнення максимального ефекту від роботи команди. Під час комунікації з командою та іншими зацікавленими сторонами він діє правильно, із розв'язанням конфліктних ситуацій справляється без сторонньої допомоги. Щодо лідерських якостей (упевненість, організаторські здібності, чесність, дотримання етичних норм, турбота про добробут членів команди, емоційний інтелект, здатність до самоконтролю та рефлексії), то вони сформовані, виявляються достатньою мірою в усіх ситуаціях професійної діяльності. Мотиваційно-ціннісна сфера повністю відповідає вимогам лідерської поведінки, вмотивованість і прагнення до професійного саморозвитку виявляються у всіх типових та нетипових ситуаціях професійної діяльності.

Отже, виокремлені рівні та їх характеристика можуть використовуватись для оцінки лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Проте важливо пам'ятати, що лідерські навички можна розвивати та вдосконалювати впродовж життя, тому навіть якщо фахівець знаходиться на нижчому рівні, він може піднятися на більш високий рівень за допомогою навчання, тренування та досвіду.

Визначення критеріїв і показників лідерської компетентності та рівнів її сформованості у майбутніх фахівців з навігації та управління судном дозволяє перейти до наступного етапу – дослідження стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном під час навчання у морському закладі вищої освіти.

2.3 Результати дослідження стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном

З метою дослідження стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном під час навчання у МЗВО проведено *констатувальний етап експерименту*. Він проводився у період з

вересня по грудень 2020 року відповідно до загального задуму дослідження під час його практичного етапу (вересень 2020 року – березень 2023 року). Під час проведення констатувального етапу експерименту реалізовано вхідні діагностичні зрізи, що дозволили констатувати стан сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управлінням судном, а також визначити чинники, що впливають на її формування, які у подальшому були враховані для обґрунтування педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

Основною базою для проведення констатувального етапу експериментального дослідження було обрано Національний університет «Одеська морська академія», а також його філії – Дунайський інститут та Азовський морський інститут Національного університету «Одеська морська академія». З урахуванням кількості курсантів (студентів), що навчалися на випускному курсі за спеціальністю 271 «Річковий та морський транспорт» («Морський та внутрішній водний транспорт») за спеціалізацією «Навігація і управління морськими суднами» на другому (бакалаврському) рівні вищої освіти у цих МЗВО було опитано 244 курсанти (студенти). Метою дослідження було з'ясування стану сформованості в курсантів (студентів) знань, умінь і навичок, що забезпечують лідерську компетентність, а також професійно-важливих якостей, що притаманні лідеру.

До проведення експериментальних заходів було також залучено 42 науково-педагогічних працівники цих МЗВО, які взяли участь в опитуванні щодо їхніх уявлень про якість і зміст підготовки майбутніх судноводіїв у контексті формування лідерської компетентності, розуміння ними проблеми лідерства та важливості її розв'язання. Опитування науково-педагогічних працівників допомогло виявити резерви і можливості освітнього процесу у МЗВО щодо формування лідерської компетентності, з'ясувати відповідність уявлень науково-педагогічних працівників про лідерство фахівців з навігації та управління морськими суднами під час здійснення ними професійної

діяльності, а також про професійні якості, ціннісні орієнтації, моральні установки і переконання, що властиві лідерам у сфері морського та річкового транспорту.

Дослідження стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном передбачало використання різних методів, про які частково йшлося у підрозділі 2.1. Узагальнену інформацію про методи дослідження, які використано для отримання числових даних за критеріями та їхніми показниками, подано в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Методи дослідження, що використані для визначення стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на констатувальному етапі експерименту

№ з/п	Критерії та показники лідерської компетентності	Методики дослідження
1	Когнітивно-понятійний критерій	
1.1	Знання психології колективу, особливостей формування команди та поведінки підлеглих	Анкета напівпроективного типу у формі незавершених речень для визначення знань курсантами (студентами) сутності лідерської компетентності та специфіки її вияву у професійній діяльності капітана судна або його старшого помічника (див. додаток А.4); усне та письмове опитування, виконання тестів
1.2	Знання правил і принципів професійної етики	Усне та письмове опитування, виконання тестів; співбесіди з курсантами (студентами) щодо визначення знань про вимоги до професійної етики та поведінки членів суднової команди (додаток Л)
1.3	Знання правил і вимог комунікації	Усне та письмове опитування, виконання тестів; «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (методика В. Синявського і Б. Федоришина) [73]
1.4	Знання тактик і стратегій управління конфліктами, особливостей управління людськими ресурсами	Завдання для визначення самостійності у прийнятті рішень і здатності розв'язувати проблемні (типові та нетипові) і конфліктні ситуації, які можуть виникати у роботі з персоналом (див. додаток Б); усне та письмове опитування, виконання тестів
1.5	Знання сутності лідерської компетентності та специфіки її вияву у професійній діяльності капітана судна або його старшого помічника	Анкета для з'ясування розуміння курсантами (студентами) значущості лідерської компетентності для ефективної професійної діяльності (див. додаток А.1); усне та письмове опитування, виконання тестів; анкета напівпроективного типу у формі незавершених речень для визначення знань курсантами (студентами) сутності лідерської компетентності та специфіки її вияву у професійній діяльності капітана судна або його старшого помічника (див. додаток А.4)
2	Практично-поведінковий критерій	
2.1	Уміння здійснювати планування, координацію та призначення персоналу	Вирішення ситуативних завдань; оцінювання практичних дій; спостереження за діями курсантів (студентів) під час навчальної практики

Продовження таблиці 2.3

№ з/п	Критерії та показники лідерської компетентності	Методики дослідження
2.2	Уміння підтримувати серед членів суднової команди атмосферу взаєморозуміння, доброзичливості, взаємодопомоги	Тестове опитування для визначення лідерського потенціалу (див. додаток В.1)
2.3	Навички керівника і вміння працювати в команді	Тест «Чи можете Ви бути керівником?» (див. додаток В.3); вирішення ситуативних завдань; оцінювання практичних дій; спостереження за діями курсантів (студентів) під час практики; тест «Навички і вміння керівника працювати в команді» (додаток М)
2.4	Уміння комунікувати з командою та іншими зацікавленими сторонами	«Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (методика В. Синявського і Б. Федоришина) [73]; вирішення ситуативних завдань; оцінювання практичних дій; спостереження за діями курсантів (студентів) під час навчальної практики
2.5	Уміння мотивувати свою команду та стимулювати командну роботу в напрямку досягнення поставленої мети	Вирішення ситуативних завдань; оцінювання практичних дій; спостереження за діями курсантів (студентів) під час практики; «Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач» (А. Реана)
3 Професійно-психологічний критерій		
3.1	Організаторські здібності	Тестове опитування «Чи організована Ви людина?» (див. додаток В.2); методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (методика В. Синявського і Б. Федоришина) [73]
3.2	Дотримання етичних норм	Вирішення ситуативних завдань; оцінювання практичних дій; спостереження за діями курсантів (студентів) під час навчальної практики; співбесіди з курсантами (студентами) щодо визначення знань про вимоги до професійної етики та поведінки членів суднової команди (див. додаток Л)
3.3	Турбота про добробут членів команди	Вирішення ситуативних завдань; оцінювання практичних дій; спостереження за діями курсантів (студентів) під час навчальної практики
3.4	Емоційний інтелект	Тест «Визначення рівня емоційного інтелекту» (Н. Холл); спостереження за діями курсантів (студентів) щодо дій у ситуаціях взаємодії з персоналом
3.5	Здатність до самоконтролю та рефлексії	«Діагностика лідерських здібностей» (методика Є. Жарікова, Є. Крушельницького) [73]; методика діагностики рефлексивності (методика А. Карпова, В. Пономарьової) [150]
4 Аксіологічно-мотиваційний критерій		
4.1	Прихильність корпоративній культурі та традиціям морської судноплавної галузі	Завдання для визначення самостійності у прийнятті рішень та здатності розв'язувати проблемні (типові та нетипові) і конфліктні ситуації, які можуть виникати у роботі з персоналом

Закінчення таблиці 2.3

№ з/п	Критерії та показники лідерської компетентності	Методики дослідження
4.2	Розуміння (прийняття) та неприйняття цінностей лідерства та місії керівника-лідера	Анкетування щодо розуміння (прийняття) або неприйняття цінностей лідерства та місії керівника-лідера (див. додаток А.3)
4.3	Орієнтація на загальновизнані людські та професійні цінності	Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича [104]
4.4	Вмотивованість і прагнення до професійного саморозвитку	Анкета для визначення наявності мотивації курсантів (студентів) щодо вивчення особливостей лідерської компетентності, готовності до саморозвитку з метою набуття лідерських рис та якостей (див. додаток А.2); Тест «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана) [73]
4.5	Потреба у збереженні і зміцненні власного здоров'я та здоров'я членів суднової команди	Вирішення ситуативних завдань; оцінювання практичних дій; спостереження за діями курсантів (студентів) під час навчальної практики

Зокрема для визначення стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на констатувальному етапі експерименту за *когнітивно-понятійним* критерієм було проведено опитування для з'ясування розуміння курсантами (студентами) сутності лідерської компетентності та специфіки її вияву у професійній діяльності капітана судна або його старшого помічника (див. додаток А.4); усне та письмове опитування, виконання тестів.

За результатами цього опитування, у якому взяло участь 244 респонденти, з'ясувалося, що переважна більшість курсантів (студентів) (65,57 %) ніколи не цікавилася проблематикою лідерства і лідерської компетентності. Лише 22,54 % опитаних респондентів зазначили, що питання розвитку лідерства їм цікаві у контексті загального та професійного розвитку. Серед опитаних 18,44 % зазначили, що лідерство є важливим для морської судноплавної галузі, оскільки чули це під час занять. Ще 26,64 % курсантів (студентів) вважають, що більш доцільним є вивчення проблеми ефективного управління членами суднової команди, оскільки у майбутньому вони планують здійснювати функції

керівника на суднах (капітана або його помічника) різної тоннажності і призначення.

Щодо показника «знання психології колективу, особливостей формування команди та поведінки підлеглих», то результати узагальнення опитування шляхом виконання курсантами (студентами) письмових робіт, вирішення тестових завдань та усного опитування дозволяють зробити висновок, що респондентів із критичним рівнем сформованості лідерської компетентності, коли вона не відповідає вимогам, виявлено лише 9 осіб, що складає 3,69 % від загальної кількості, низький рівень сформованості лідерської компетентності (частково відповідає вимогам) зафіксовано у 49,59 % опитаних, достатній рівень – у 31,56 % учасників опитування, а високий рівень – у 15,16 % курсантів (студентів) випускних курсів.

Для отримання даних за показником «знання правил і принципів професійної етики» проводилося усне та письмове опитування курсантів і студентів, вони також виконували тести за результатами вивчення навчальних дисциплін. Важливу інформацію про сформованість знань правил і принципів професійної етики вдалося отримати шляхом співбесіди з курсантами (студентами) про вимоги до професійної етики та поведінки членів суднової команди (див. додаток Л). Зокрема на запитання «Чи згодні Ви з тим, що в основі лідерства в організації мають бути професійна етика та корпоративні цінності?», 31,96 % опитаних погодилися з цим твердженням, проте більша частина респондентів зазначала, що в основі лідерства в організації мають бути інші чинники, зокрема «влада, що підкріплена формальними вимогами».

На запитання «Чому капітан судна або його старший помічник повинні демонструвати належні етичні стандарти?» лише 17,62 % опитаних зазначили, що це пов'язано з лідерською роллю цих посадових осіб.

Щодо запитання «На основі яких етичних норм фахівець з навігації та управління судном повинен приймати рішення і скеровувати свою поведінку та дії інших членів суднової команди?» 23,77 % учасників опитування відповіли,

що на основі етичних норм, які містяться у Міжнародній конвенції ПДНВ 78/95 [106] і Кодексі ПДНВ [99].

Заслуговують на увагу результати опитування курсантів (студентів) щодо того, які п'ять основних професійно-важливих якостей забезпечують етичну поведінку капітана судна або його старшого помічника. Оскільки відповіді були надзвичайно неоднорідними, то наведемо лише деякі варіанти відповідей, що були подані майбутніми фахівцями з навігації та управління судном в їхніх письмових роботах. Отже, серед основних професійно-важливих якостей, що забезпечують етичну поведінку капітана судна або його старшого помічника найбільше згадувалася чесність (20,08 %), турбота про добробут членів команди (15,16 %), справедливе ставлення до інших співробітників (12,29 %), професіоналізм (12,7 %) і комунікабельність (9,83 %).

Для отримання даних за показником «знання правил і вимог комунікації» використовували усне та письмове опитування, виконання тестів; «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (методика В. Синявського і Б. Федоришина) [73].

Зокрема для визначення рівня комунікативних схильностей було обчислено їх оціночні коефіцієнти як відношення кількості співпадаючих відповідей щодо комунікативних схильностей до максимально можливої кількості збігів. За результатами опитування з'ясовано, що 10,24 % опитаних характеризуються низьким рівнем вияву комунікативних схильностей, ці респонденти отримали 1 бал. Ще 24,18 % піддослідних отримали 2 бали, що означає наявність у них комунікативних схильностей на рівні нижче середнього, тобто вони не виявляють бажання спілкуватися, почувають себе некомфортно в новому для себе середовищі або колективі, прагнуть проводити час наодинці, обмежують коло своїх знайомих, відчують певні труднощі щодо встановлення контактів з іншими людьми, дещо невпевнено почуваються у нових і незнайомих ситуаціях, не завжди відстоюють свою думку, хворобливо реагують на образи. Щодо ініціативи, то в суспільній діяльності її вияв є

низьким, у багатьох справах такі особистості вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень.

Середній рівень вияву комунікативних схильностей продемонстрували 35,65 % учасників опитування. Вони прагнуть до контактів з іншими людьми, не обмежують коло знайомих, вправно відстоюють свою думку, чітко планують свою роботу. Водночас їхній потенціал не є дуже стійким. Ця група респондентів потребує подальшої серйозної і планомірної роботи щодо формування та розвитку комунікативних схильностей.

Серед опитаних 17,62 % отримали 4 бали, що дозволяє віднести їх до групи з високим рівнем вияву комунікативних схильностей. Ці курсанти (студенти) характеризуються тим, що вони добре орієнтуються в нових ситуаціях, здатні швидко потоваришувати, постійно прагнуть розширювати коло своїх приятелів і знайомих, активно займаються суспільною діяльністю, допомагають друзям та близьким, виявляють ініціативу під час спілкування, залюбки беруть участь в організації суспільно-корисних заходів, здатні приймати самостійні рішення у складних ситуаціях.

Ще 12,29 % учасників дослідження за методикою «КОС» отримали максимальні 5 балів, що свідчить про наявність у них дуже високого рівня вияву комунікативних схильностей. Такі курсанти (студенти) характеризуються потребою в організаторській діяльності, активним прагненням до комунікації. Вони досить швидко і добре орієнтуються у складних ситуаціях, а у новому колективі чи компанії поведуться невимушено. Такі здобувачі освіти є ініціативними, здатними приймати самостійні рішення у складних справах або ситуаціях, готовими відстоюють свою думку. Такі респонденти можуть пожвавити незнайому компанію, їм подобається організовувати різні заходи або розваги. Вони наполегливі та завзяті у діяльності, яка їм подобається. Ці люди шукають такі справи, які б задовольняли їхню потребу у спілкуванні й організаторській діяльності.

Для отримання даних за показником «знання тактик і стратегій управління конфліктами, особливостей управління людськими ресурсами»

використано завдання для визначення самостійності у прийнятті рішень та здатності розв'язувати проблемні (типові та нетипові) і конфліктні ситуації, які можуть виникати у роботі з персоналом (див. додаток Б); усне та письмове опитування, виконання тестів.

Зокрема, курсантам (студентам) було запропоновано вирішити завдання, які б дозволили з'ясувати, як вони можуть використовувати власні ресурси для виконання місії організації (відомства, колективу, суднової команди або судноплавної компанії), а також допомагати (сприяти) співробітникам у виконанні місії. Для цього вони давали відповідь на запитання: «Якою є місія сфери морського та річкового транспорту?», «Як капітан судна або його помічник може використовувати ресурси для виконання місії організації (відомства, колективу, суднової команди або судноплавної компанії)?», «Як можна допомогти співробітникам зрозуміти, що їхня діяльність та старанність допомагають організації у виконанні місії?».

Також шляхом усного обговорення вирішувалися такі завдання, що передбачали вирішення проблемних ситуацій, наприклад: «Що має зробити капітан судна або його перший помічник, якщо два члени екіпажу непримиренно конфліктують між собою?». Зокрема у дискусії під час вирішення цього завдання було з'ясовано, що думки курсантів (студентів) розділилися. Частина курсантів (студентів) 53,68 % підтримали думку, що «капітан може вирішити розділити їх на різні робочі групи, щоб уникнути подальшого зіткнення». Інша частина опитаних (46,42 %) обрала варіант, який передбачав, що «капітан може встановити додаткові правила дисципліни, щоб забезпечити безпеку всього екіпажу».

Для виявлення рівня знань тактик і стратегій управління конфліктами, особливостей управління людськими ресурсами використовувалися завдання, які дозволили з'ясувати, наскільки ефективно майбутні судноводії можуть взаємодіяти зі своїм екіпажем та з іншими відділами на борту судна, такими як технічний або медичний відділи. Наприклад, на запитання «Якщо відбувається аварія з пасажиром, то що має робити капітан судна?» відповіді курсантів

(студентів) розділилися. Частина курсантів (студентів) зазначили, що капітан судна особисто повинен:

- 1) з'ясувати рівень небезпеки, в якій опинилися пасажери (15,98 %);
- 2) організувати надання медичної допомоги постраждалим (18,03 %);
- 3) зв'язатися з медичним відділом для отримання допомоги (42,21 %);
- 4) екстрено спілкуватися з екіпажем, щоб забезпечити безпеку всіх на борту судна (23,77 %).

Для отримання даних за показником «знання сутності лідерської компетентності та специфіки її вияву у професійній діяльності капітана судна або його старшого помічника» використано анкету для з'ясування розуміння курсантами (студентами) значущості лідерської компетентності для ефективної професійної діяльності (див. додаток А.1); усне та письмове опитування, виконання тестів.

З'ясовано, що курсанти (студенти) не завжди розуміють роль лідерської компетентності у контексті ефективності діяльності фахівців з навігації та управління судном на посадах капітана та старшого помічника капітана судна. На запитання «У яких ситуаціях професійної діяльності має значення сформованість у фахівців з навігації та управління судном лідерської компетентності?» 25,81 % опитаних зазначили, що такі ситуації стосуються переважно соціально-комунікативного аспекту та професійної взаємодії, але приклади навести змогли далеко не всі курсанти (студенти).

За допомогою анкети напівпроективного типу у формі незавершених речень для визначення знань курсантами (студентами) сутності лідерської компетентності та специфіки її вияву у професійній діяльності капітана судна або його старшого помічника (див. додаток А.4) з'ясовано, що курсанти часто ототожнюють поняття «лідер» і «керівник», не завжди розуміють його призначення та не можуть визначити сутнісних характеристик. Лише 11,88 % опитаних змогли чітко і достатньо повно охарактеризувати сутність лідерства як здатність фахівця за рахунок особистих якостей здійснювати вплив на поведінку інших людей із метою зосередження їхніх зусиль на досягненні мети

діяльності. Серед опитаних 77,08 % курсантів (студентів) зазначили такі характеристики лідера, як цілеспрямованість, упевненість, комунікабельність, ініціативність та допитливість. Ще 42,21 % згадали вміння аналізувати і вирішувати організаційні проблеми або конфлікти, навички критичного мислення, здатність вирішувати поточні організаційні проблеми, чітке бачення майбутнього.

Досить багато курсантів (студентів) змогли назвати відомих і гідних для наслідування лідерів вітчизняної історії. Як правило, називали визначних історичних діячів (Тарас Шевченко, Богдан Хмельницький, Михайло Грушевський, Леся Українка, Ліна Костенко, Пилип Орлик та ін.). Проте лише 31,14 % опитаних зазначили, чому цих людей можна вважати лідерами, без урахування історичного значення для становлення України.

Досить складним виявилось для курсантів (студентів) питання про те, чому капітан судна або старший помічник капітана має бути лідером. Значна частина курсантів (студентів) (29,09 %) ототожнює лідерство у сфері навігації та управління судном з турботою про членів суднової команди, зі здатністю прийняття непопулярних рішень щодо дисциплінованості суднової команди (12,29 %), з рішучістю і впевненістю (капітан повинен мати здатність приймати рішення в надзвичайних ситуаціях і вести екіпаж до успіху) (22,13 %), з наявністю організаційних навичок (капітан повинен бути організованим і знати, як керувати ресурсами, у тому числі й людськими, на борту судна) (17,62 %).

Загалом за результатами дослідження за когнітивно-понятійним критерієм із застосуванням визначених методів зроблено висновок, що в цілому у курсантів (студентів) недостатньо знань про сутність лідерства, про психологію колективу суднової команди. Серед випускників МЗВО є значна частина тих, хто не володіє інформацією про особливості формування команди й управління поведінкою підлеглих. У курсантів (студентів) недостатньо знань про специфіку лідерства у сфері навігації та управління судном, правила і принципи професійної етики, тактики і стратегії управління конфліктами, особливості управління людськими ресурсами тощо.

Щодо розподілу за рівнями сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном, то лише 9,42 % учасників констатувального етапу експерименту мають високий рівень сформованості лідерської компетентності за когнітивно-понятійним критерієм, 27,86 % – достатній. У 50,81 % курсантів (студентів) за цим критерієм лідерська компетентність сформована на низькому рівні, а у 11,88 % – на критичному.

Для визначення стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на констатувальному етапі експерименту за *практично-поведінковим* критерієм було застосовано метод вирішення ситуативних завдань, методику «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (методика В. Синявського і Б. Федоришина) [73] та методику «Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач» (А. Реана). Також оцінювалася практична діяльність курсантів (студентів) шляхом спостереження за їхніми діями під час навчальної практики. Для отримання кількісних значень за показниками практично-поведінкового критерію використовувався також метод тестового опитування для визначення лідерського потенціалу (див. додаток В.1) і тест «Чи можете Ви бути керівником?» (див. додаток В.3).

Узагальнення результатів дослідження дозволило зробити висновок, що вміння здійснювати планування, координацію та призначення персоналу на високому рівні сформовано у 14,34 % випускників, у 28,27 – на достатньому, у 48,77 % на низькому і в 11,88 % – на критичному. Такі результати, на нашу думку, є свідченням того, що значна частина курсантів (студентів) не усвідомила ролі організаторських умінь і навичок капітана судна та старшого помічника капітана, що є вкрай важливими для успішної експлуатації судна. Спількування і спостереження за діями курсантів (студентів) – майбутніх судноводіїв під час навчальної практики дозволило зробити висновок, що близько третини опитаних (зокрема 29,91 %) зазначили, що капітан судна не завжди має бути ефективним керівником екіпажу, а лише посадовою особою, що відповідальна за плавучість та правильну експлуатацію судна. На думку цих

респондентів, лише старший помічник капітана повинен уміти організувати роботу екіпажу і координувати дії членів суднової згідно з вимогами міжнародних норм та стандартів.

Оцінювання практичної діяльності курсантів (студентів) шляхом спостереження за їхніми діями під час навчальної практики дозволило зробити висновок, що 22,54 % опитаних не опанували вміння розробляти стратегії і плани дій для екіпажу відповідно до поточних умов та обставин, а 26,63 % під час практики не продемонстрували на достатньому рівні здатність керувати екіпажем суднової команди і координувати його дії згідно зі встановленими процедурами та протоколами.

За показником «уміння підтримувати серед членів суднової команди атмосферу взаєморозуміння, доброзичливості, взаємодопомоги» 12,70 % випускників показали високий рівень сформованості вмінь, 25,0 % – достатній, 47,95 % – низький, а 14,34 % – критичний.

За показником «навички керівника і вміння працювати в команді» випускникам було запропоновано пройти тест із 10 завдань «Навички і вміння керівника працювати в команді» (див. додаток М). За результатами виконання тесту 14,75 % респондентів показали критичний рівень, оскільки не змогли ефективно працювати в команді, виявляли ознаки агресії, неуважності до деталей, домінували над іншими членами екіпажу та не змогли ефективно співпрацювати з іншими.

Ще 37,29 % опитаних показали низький рівень сформованості навичок і вмінь працювати в команді. Курсанти (студенти) показали, що можуть функціонувати в команді, але їхня взаємодія з членами екіпажу є неефективною. Такі випускники не були відкритими до інших думок, не завжди відповідали на запитання екіпажу і не сприяли створенню затишної атмосфери для роботи в команді.

Ще 34,42 % випускників продемонстрували достатній рівень сформованості навичок і вмінь працювати в команді, оскільки змогли ефективно співпрацювати з членами екіпажу, але не завжди дотримувалися

стратегії та плану роботи. Інколи такі курсанти були трохи нестійкими щодо спілкування і вибуховими в емоціях, що впливало на роботу команди.

Високий рівень сформованості навичок і вмій працювати в команді показали 13,52 % учасників дослідження. Вони показали здатність ефективно співпрацювати з членами екіпажу, створювати затишну атмосферу для роботи в команді, дотримання стратегії та плану роботи і готовність взяти на себе відповідальність за результати роботи команди. Такі курсанти (студенти) виявили лідерські якості, зокрема знання як мотивувати свою команду до досягнення спільної мети і відкритість до інших думок та ідей.

Щодо розподілу за рівнями сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном за практично-поведінковим критерієм, то 15,98% учасників констатувального етапу експерименту мають високий рівень, 30,73 % – достатній. У 43,85 % курсантів (студентів) за цим критерієм лідерську компетентність сформовано на низькому рівні, а у 9,42 % – на критичному.

Для визначення стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на констатувальному етапі експерименту за *професійно-психологічним* критерієм було використано тестові опитування «Чи організована Ви людина?» (див. додаток В.2), тест «Визначення рівня емоційного інтелекту» (Н. Холл), опитувальники «Діагностика лідерських здібностей» (методика Є. Жарікова, Є. Крушельницького) [73], методику діагностики рефлексивності (методика А. Карпова, В. Пономарьової) [150], методику «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (методика В. Синявського і Б. Федоришина) [73]. Також курсанти (студенти) вирішували ситуативні завдання, їх оцінювали за виконання практичних дій, з ними проводилися співбесіди щодо визначення знань про вимоги до професійної етики та поведінки членів суднової команди (див. додаток Л).

Для отримання даних за показником «організаторські здібності» використано тест «Чи організована Ви людина?» (див. додаток В.2). З'ясовано,

що у 11,88 % опитаних якості організатора виражено слабо, що відповідає критичному рівню, у 51,53 % – організаторські якості виражено посередньо (низький рівень), у 25,81 % – організаторські якості виражено яскраво (достатній рівень) і в 10,78 % – організаторські якості сформовано на високому рівні.

За допомогою методики В. Синявського і Б. Федоришина «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей (КОС)» [73] було обчислено оціночні коефіцієнти щодо організаторських якостей. За результатами опитування з'ясовано, що серед опитаних 11,06 % характеризуються низьким рівнем вияву організаторських якостей, ці респонденти отримали 1 бал. Ще 22,54 % респондентів отримали 2 бали, що означає наявність у них організаторських якостей на рівні нижче середнього, тобто вияв ініціативи в суспільній діяльності у них вкрай низький, у багатьох справах вони вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень.

Середній рівень вияву організаторських якостей продемонстрували 37,29 % опитаних. Вони прагнуть планувати свою роботу, однак потенціал їхніх організаторських якостей не відрізняється високою стійкістю. Ця група досліджуваних потребує подальшого планомірного формування та розвитку організаторських якостей.

Серед опитаних 18,03 % отримали 4 бали, що дозволяє віднести їх до групи з високим рівнем вияву організаторських якостей. Ці курсанти (студенти) характеризуються тим, що вони активно беруть участь в організації суспільно-корисних заходів, здатні приймати самостійні рішення у складних ситуаціях. Свою активність вони виявляють не через примус, а згідно з внутрішніми мотивами.

Ще 29,11 % учасників дослідження за методикою «КОС» отримали максимальні 5 балів, що свідчить про наявність у них дуже високого рівня вияву організаторських якостей. Такі курсанти (студенти) люблять організовувати різні заходи, відстоюють свою думку у середовищі колег, є ініціативними, здатними приймати самостійні рішення, наполегливими в

діяльності, яка їх приваблює. Вони самостійно виявляють активність щодо участі у заходах з організаторської діяльності.

За іншими показниками професійно-психологічного критерію (дотримання етичних норм, турбота про добробут членів команди, емоційний інтелект, здатність до самоконтролю та рефлексії) отримано дані, узагальнення яких дозволило зробити висновок, що сформованість лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на констатувальному етапі експерименту на критичному рівня спостерігається у 12,29 % учасників опитування, на низькому – у 49,59 % респондентів, на достатньому – у 27,05 % опитаних, а на високому – у 11,06 курсантів (студентів).

Для визначення стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на констатувальному етапі експерименту за *аксіологічно-мотиваційним* критерієм було використано завдання для визначення самостійності у прийнятті рішень та здатності розв'язувати проблемні (типові та нетипові) і конфліктні ситуації, які можуть виникати у роботі з персоналом; анкетування щодо розуміння (прийняття) або неприйняття цінностей лідерства та місії керівника-лідера (див. додаток А.3); методику «Ціннісні орієнтації» М. Рокича [104]; тест «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана) [73], а також анкету для визначення наявності мотивації курсантів (студентів) щодо вивчення особливостей лідерської компетентності, готовності до саморозвитку з метою набуття лідерських рис та якостей (див. додаток А.2).

За показником «прихильність корпоративній культурі та традиціям морської судноплавної галузі» з'ясовано, що 13,11 % опитаних скептично ставляться до існування корпоративної культури у сфері судноплавства, а наявні традиції серед морського середовища ними не сприймаються. При цьому 50,41 % учасників опитування найбільшою цінністю у професійній діяльності фахівців з навігації та управління судном назвали фінансовий аспект і соціальні гарантії, які надаються судноплавними компаніями.

Завданнями анкетування щодо розуміння (прийняття) або неприйняття цінностей лідерства та місії керівника-лідера передбачалось, що курсанти (студенти) повинні визначити формальні й неформальні цінності професії судноводія, а також способи, якими капітани суден та їхні старші помічники можуть сприяти підтримці цих цінностей серед членів суднової команди. Лише 27,05 % опитаних змогли назвати цінності професії судноводія. Але пояснити, чи є вони формальними чи неформальними, чи сповідаються у щоденній практиці, змогли лише 14,75 % курсантів (студентів). Досить складними виявились для учасників констатувального етапу експерименту запитання про те, якою є найважливіша місія професійної діяльності фахівця з навігації та управління судном, як капітани суден та їхні старші помічники можуть передати членам суднової команди досвід підтримки цих цінностей, наскільки особистісні цінності відрізняються від організаційних (корпоративних).

За показником «орієнтація на загально визнані людські та професійні цінності» з'ясовано, що високий рівень орієнтації притаманний 14,75 % опитаних курсантів (студентів), достатній – 37,29 % учасників опитування, низький – 34,42 % респондентів, а критичний – 13,52 %.

Аксіологічно-мотиваційний критерій передбачав також з'ясування рівня розвитку потреби у збереженні і зміцненні власного здоров'я та здоров'я членів суднової команди. На запитання «Як капітан судна має дбати про збереження і зміцнення власного здоров'я та здоров'я членів суднової команди?» значна частина учасників опитування (39,34 %) як першочергове визначила забезпечення здоровим харчуванням та достатньою кількістю води. Зокрема курсант К. зазначив, що «важливо забезпечити всіх членів команди та пасажирів на борту судна достатньою кількістю води, якісними продуктами харчування, фруктами й овочами, оскільки для підтримки здоров'я необхідно вживати достатню кількість води, особливо в умовах високої температури або під час фізичної праці». Ще 29,50 % опитаних найважливішим заходом щодо збереження і зміцнення власного здоров'я та здоров'я членів суднової команди назвали забезпечення належного рівня гігієни шляхом наявності достатньої

кількості мила, дезінфікуючих засобів та регулярного прибирання і вентиляції приміщень.

26,63 % респондентів запропонували, щоб члени суднової команди регулярно проходили медичні огляди і дотримувались рекомендацій здорового способу життя, таких як здорове харчування, фізична активність, відмова від паління, вживання алкоголю та наркотиків. Для цього на борту судна має бути наявне необхідне медичне обладнання, яке може знадобитися в разі невідкладної медичної допомоги.

Забезпечити відпочинок та відповідний режим роботи для збереження здоров'я суднової команди запропонували 19,26 % учасників опитування. Вони мотивували це тим, що судновій команді необхідно забезпечити відповідний режим роботи та відпочинку, дотримуватися обмежень у тривалості робочого часу, щоб уникнути виснаження та стресу.

Загалом вивчення стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на констатувальному етапі експерименту засвідчило, що високий рівень мають від 9,42 до 15,98 % опитаних (залежно від критерію) курсантів (студентів), достатній – від 27,05 до 33,19 % учасників опитування, низький – від 38,52 до 50,81 % респондентів, а критичний – від 9,42 до 13,52 %. Доводиться констатувати, що курсанти (студенти) недостатньо впевнено володіють знаннями щодо психології колективу, особливостей формування команди та поведінки підлеглих, правил і принципів професійної етики, вимог комунікації з членами суднової команди, а також тактик і стратегій управління конфліктами та людськими ресурсами. Така якість знань позначається на рівні опанування вмінь щодо планування, координації та призначення персоналу, здатності підтримувати серед членів суднової команди атмосферу взаєморозуміння, доброзичливості, взаємодопомоги. Досить значній частині учасників констатувального експерименту (близько 30 осіб із критичним і майже 110 осіб із низьким рівнями сформованості лідерської компетентності за критеріями) бракує навичок і вмінь працювати в команді, комунікувати з командою та іншими

зацікавленими сторонами. Курсанти (студенти) мають також досить суттєві труднощі щодо мотивування членів суднової команди на досягнення спільної мети діяльності. За професійно-психологічним критерієм 30 респондентів виявили організаторські здібності, розуміння етичних норм, здатність до самоконтролю та рефлексії й емоційний інтелект на критичному рівні, а 121 курсант (студент) – на низькому. Також за результатами констатувального етапу експерименту можна зробити висновок про наявність суттєвих резервів щодо сформованості мотивів, потреб та інтересів, а також ціннісних орієнтацій за аксіологічно-мотиваційним критерієм. Зокрема 13,52 % опитаних не продемонстрували прихильності корпоративній культурі та традиціям морської судноплавної галузі, розуміння (прийняття) та неприйняття цінностей лідерства та місії керівника-лідера. Також у 38,52 % випускників на низькому рівні виявляється орієнтація на загальновизнані людські та професійні цінності, прагнення до професійного саморозвитку.

Усі отримані результати вивчення стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на констатувальному етапі експерименту було узагальнено і занесено до таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Результати дослідження стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на констатувальному етапі експерименту, $n = 244$

Критерії	Рівні							
	Критичний		Низький		Достатній		Високий	
	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
Когнітивно-понятійний	29	11,88	124	50,81	68	27,86	23	9,42
Практично-поведінковий	23	9,42	107	43,85	75	30,73	39	15,98
Професійно-психологічний	30	12,29	121	49,59	66	27,05	27	11,06
Аксіологічно-мотиваційний	33	13,52	94	38,52	81	33,19	36	14,75
Усереднені значення	29	11,88	112	45,90	73	29,92	30	12,30

Окрім цього, на констатувальному етапі педагогічного експерименту було також узагальнено результати аналізу організації освітнього процесу в Національному університеті «Одеська морська академія», а також його філіях – Дунайському інституті та Азовському морському інституті Національного університету «Одеська морська академія». За результатами аналізу робочих програм навчальних дисциплін «Історія та культура України», «Ділова українська мова», «Філософія», «Організація колективної діяльності та лідерство», «Суспільство і держава», «Охорона праці та цивільний захист», «Управління ресурсами навігаційного містка», а також плавальної практики з'ясовано, що під час їх викладання викладачі недостатньо звертають уваги на формування у курсантів (студентів) лідерської компетентності.

Зокрема у робочій програмі навчальної дисципліни «Історія та культура України» недостатньо приділено уваги темам і навчальним питанням, у яких розкривається значення відомих постатей для України, потенціалу їх лідерства. Аналіз змісту тематики навчальних занять з цієї дисципліни дозволяє зробити висновок про те, що вона передбачає, переважно, акцент на подієве (хронологічне) подання історії України. Щодо значення відомих історичних постатей (військових, політичних і громадянських лідерів), то цей аспект недостатньо враховується.

У робочій програмі навчальної дисципліни «Ділова українська мова» практично відсутній акцент щодо особливостей лідерської комунікації фахівців з навігації та управлінням судном. На лекційних і практичних заняттях з цієї дисципліни викладачами недостатньо акцентується увага на формуванні та розвитку у курсантів (студентів) уміння надавати пояснення членам суднової команди, аргументувати свою думку або рішення, брати участь у дискусіях з питань, що потребують обговорення.

У робочій програмі навчальної дисциплін «Організація колективної діяльності та лідерство» не передбачено вивчення теоретичних і практичних питань лідерства у сфері застосування річкового та морського транспорту.

Результати спостереження за організацією освітнього процесу дозволили зробити висновок, що під час професійної підготовки майбутніх фахівців з навігації та управління судном під час навчання у МЗВО викладачі не завжди використовують потенціал дисциплін «Історія та культура України», «Організація колективної діяльності та лідерство», «Управління ресурсами навігаційного містка» для ознайомлення курсантів (студентів) із сутністю й особливостями лідерства, не наводять приклади лідерства серед представників професії судноводія на річковому і морському транспорті. Також не використовується потенціал позааудиторних заходів, тренінгів лідерства, не плануються заходи щодо розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців з навігації та управління судном, формування в них необхідних умінь і навичок – компонентів лідерської компетентності. Під час викладання дисциплін «Організація колективної діяльності та лідерство», «Суспільство і держава», «Охорона праці та цивільний захист», «Управління ресурсами навігаційного містка» викладачі не акцентують увагу на аспектах, які стосуються цілей, засобів, способів і результатів діяльності лідера – капітана судна або його помічника, уміння вибирати стиль управління членами суднової команди чи налагоджувати необхідні взаємовідносини.

Результати аналізу організації освітнього процесу у МЗВО засвідчили, що викладачі на заняттях із навчальних дисциплін «Історія та культура України», «Ділова українська мова», «Філософія», «Організація колективної діяльності та лідерство», «Суспільство і держава», «Охорона праці та цивільний захист», «Управління ресурсами навігаційного містка» не використовують досить повно потенціал методу вирішення конкретних ситуацій або методу кейсів для набуття курсантами (студентами) умінь і навичок розв'язувати типові та нетипові проблемні ситуації професійної взаємодії, а також для розвитку навичок лідерської комунікації. Доводиться також констатувати недостатнє використання на заняттях із метою розвитку лідерського потенціалу курсантів (студентів) форм і методів дослідницької діяльності.

Загалом, узагальнення вивчення організації та змісту освітнього процесу щодо розвитку лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном під час навчання у МЗВО, опитування науково-педагогічних працівників, випускників і студентів випускного курсу дозволяє зробити висновок, що залежно від освітніх компонентів освітньо-професійної програми «Навігація і управління морськими суднами» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, конкретної навчальної дисципліни, умов її викладання тощо основними загальними недоліками є:

– недостатній фокус на розвиток лідерської компетентності (у програмах навчання не надається достатньої уваги розвитку лідерської компетентності, соціальних та міжособистісних навичок, а зміст програми навчання переважно зосереджено на знаннях і технічних навичках);

– недостатність можливостей для практичного застосування лідерської компетентності (розвиток лідерської компетентності вимагає практичного досвіду та можливості застосовувати отримані знання і навички на практиці, а відсутність можливостей для практичного застосування може обмежити розвиток лідерської компетентності);

– недостатня увага до індивідуальних потреб курсантів (студентів) та їхнього особистісного розвитку, оскільки формування лідерської компетентності потребує індивідуального підходу і зосередженості на потребах кожного учасника (якщо програми навчання не враховують індивідуальні потреби та розвиток, це може перешкоджати ефективному розвитку лідерської компетентності);

– недостатнє використання потенціалу найкращих практик і досвіду відомих лідерів (відсутність взаємодії з практиками може обмежити доступ до цінного досвіду та знань);

– недостатня взаємодія між викладачами різних дисциплін (розвиток лідерської компетентності потребує інтеграції знань і навичок із різних дисциплін та професійних галузей; якщо навчальні програми не сприяють такій

взаємодії, це може призвести до обмеженого розвитку лідерської компетентності курсантів (студентів));

– недостатня увага до вивчення здобувачами освіти етичних аспектів лідерства, оскільки розвиток лідерської компетентності потребує розуміння й усвідомлення на свідомому та підсвідомому рівнях етичних принципів і моральних цінностей (якщо програми навчальних дисциплін не передбачають вивчення етичних аспектів лідерства, то це може призвести до несприятливих наслідків для людей та організацій, якими керує лідер);

– недостатня увага у змісті освітніх компонентів освітньо-професійної програми «Навігація і управління морськими суднами» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти розвитку міжкультурної компетентності, оскільки в сучасних умовах управління ресурсами навігаційного містка вимагає вміння взаємодіяти з представниками різних культур та міжнародними командами (якщо програми навчання не надають достатньої уваги розвитку міжкультурної компетентності, це може обмежити можливості лідерського потенціалу здобувачів освіти).

Загалом вивчення стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на констатувальному етапі експерименту, а також організації освітнього процесу в Національному університеті «Одеська морська академія» та в його філіях – Дунайському інституті та Азовському морському інституті Національного університету «Одеська морська академія» дозволяє зробити висновок, що розвиток лідерської компетентності в цих закладах освіти має достатньо потенціалу та вимагає комплексного підходу й уваги до різноманітних аспектів. Недоліки в організації освітнього процесу можуть обмежити ефективний розвиток лідерської компетентності.

Результати дослідження стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном дозволяють перейти до виконання важливого завдання дослідження – обґрунтування педагогічних

умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

Висновки до розділу

1. Для формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки реалізовано методику дослідження, яка передбачає певну послідовність дослідницьких дій, застосування комплексу методів, процедур, операцій, а також упровадження авторських форм, методів і прийомів, використання засобів тощо, необхідних для досягнення мети та вирішення завдань дослідження.

Дослідження щодо визначення, обґрунтування й експериментальної перевірки результативності педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки передбачало реалізацію шести етапів: *діагностичного, прогностичного, організаційного, практичного, узагальнювального та впроваджувального*.

Педагогічний експеримент з метою перевірки результативності педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки охоплював констатувальний, формувальний та контрольний етапи.

2. З урахуванням структури лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном її критеріями визначено когнітивно-понятійний (корелює з когнітивним компонентом; його визначення обумовлено тим, що лідерство передбачає володіння певною інформацією, певними знаннями, що усвідомлені особистістю; лише опираючись на знання, можна здійснювати вплив на інші компоненти компетентності), практично-поведінковий (корелює з практично-діяльним компонентом; дозволяє визначати відповідність вчинків особистості складовим лідерської поведінки),

професійно-психологічний (корелює з професійно-особистісним компонентом; дозволяє визначати відповідність властивостей, рис характеру та здібностей особистості складовим лідерської компетентності), аксіологічно-мотиваційний (корелює з ціннісно-мотиваційним компонентом; критерій стосується системи цінностей особистості та мотивації) критерії.

З урахуванням узагальнення результатів аналізу наукових праць учених встановлено, що сформованість лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном може виявлятися на чотирьох рівнях – критичному (сформованість лідерської компетентності не відповідає вимогам), низькому (сформованість лідерської компетентності частково відповідає вимогам), достатньому (сформованість лідерської компетентності відповідає вимогам вище низького) та високому (сформованість лідерської компетентності відповідає вимогам).

3. Узагальнення вивчення організації і змісту освітнього процесу щодо розвитку лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном під час навчання у морських закладах вищої освіти, опитування науково-педагогічних працівників, випускників і студентів випускного курсу дозволяють зробити висновок, що залежно від освітніх компонентів освітньо-професійної програми «Навігація і управління морськими суднами» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, конкретної навчальної дисципліни, умов її викладання тощо основними загальними недоліками є: недостатній фокус на розвиток лідерської компетентності; недостатність можливостей для практичного застосування лідерської компетентності; недостатня увага до індивідуальних потреб курсантів (студентів) та їхнього особистісного розвитку, оскільки формування лідерської компетентності потребує індивідуального підходу і зосередженості на потребах кожного учасника; недостатнє використання потенціалу найкращих практик і досвіду відомих лідерів; недостатня взаємодія між викладачами різних дисциплін; недостатня увага до вивчення здобувачами освіти етичних аспектів лідерства, оскільки розвиток лідерської компетентності потребує розуміння й

усвідомлення на свідомому та підсвідомому рівнях етичних принципів і моральних цінностей; недостатня увага у змісті освітніх компонентів освітньо-професійної програми розвитку міжкультурної компетентності, оскільки в сучасних умовах управління ресурсами навігаційного містка вимагає вміння взаємодіяти з представниками різних культур та міжнародними командами.

Загалом вивчення стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на констатувальному етапі експерименту дозволяє зробити висновок, що розвиток лідерської компетентності має достатньо потенціалу та вимагає комплексного підходу й уваги до різноманітних аспектів. Недоліки в організації освітнього процесу можуть обмежити ефективний розвиток лідерської компетентності.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [26; 30; 31].

РОЗДІЛ 3
ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА
З ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ
ФАХІВЦІВ З НАВІГАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СУДНОМ
У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

3.1 Педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки

Результати дослідження, учасниками якого стали 244 курсанти (студенти) вітчизняних МЗВО, зокрема Національного університету «Одеська морська академія», а також його філій – Дунайського інституту та Азовського морського інституту, що навчалися на випускному курсі за спеціальністю 271 «Річковий та морський транспорт» («Морський та внутрішній водний транспорт») за спеціалізацією «Навігація і управління морськими суднами» на другому (бакалаврському) рівні вищої освіти, а також 42 науково-педагогічних працівники, дозволили зробити висновок, що освітній процес у контексті формування і розвитку лідерської компетентності майбутніх судноводіїв у цих МЗВО має певні резерви для вдосконалення. З метою активізації формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процес професійної підготовки доцільно впровадити організаційно-управлінські, педагогічно-дидактичні заходи та дидактичні ресурси (оновлений зміст, інноваційні форми, дієві методи, технології, прийоми, засоби навчання тощо), які можуть бути об'єднані в педагогічні умови.

Поняття «педагогічні умови» науковці тлумачать по різному. Зокрема А. Литвин визначає їх як «комплекс спеціально спроектованих генеральних чинників впливу на зовнішні та внутрішні обставини освітнього процесу й особистісні параметри всіх його учасників, що забезпечують цілісність

навчання та виховання в інформаційно-освітньому середовищі навчального закладу відповідно до вимог суспільства [88, с. 28]. Професор О. Діденко пропонує розуміти педагогічні умови як «сукупність взаємопов'язаних і взаємозалежних обставин, які мають вплив на навчання (виховання). Ці обставини визначаються шляхом планомірної дослідно-експериментальної діяльності, узагальнення результатів аналізу педагогічної теорії й інноваційної практики і передбачають добір, конструювання та застосування елементів змісту, технологій, методів, прийомів, а також організаційних форм навчання для досягнення певних дидактичних цілей» [46].

З урахуванням цих визначень можемо стверджувати, що педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки – це різноманітні чинники (організація освітнього простору, використання сучасних технологій та їх елементів, ефективні форми, методи, прийоми і засоби, методичні підходи до викладання, створення сприятливого соціально-психологічного клімату ЗВО, диференційований підхід до навчання різних груп здобувачів освіти тощо), упровадження яких у професійну підготовку забезпечує дієве формування когнітивного, практично-діяльнісного, професійно-особистісного та ціннісно-мотиваційного компонентів лідерської компетентності.

Для визначення педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки доцільно врахувати результати узагальнення *педагогічної теорії* (висновків наукових публікацій, досліджень, матеріалів конференцій тощо), *педагогічної практики* (результати констатувального етапу експерименту, опитування науково-педагогічних працівників, експертів, курсантів (студентів) тощо), думки експертного середовища та результати застосування методів математичної статистики, наприклад факторного аналізу. Це статистичний метод, який дозволяє зменшити кількість змінних і знайти основні фактори, що впливають на певний процес або явище. Для визначення ефективних педагогічних умов формування лідерської компетентності

факторний аналіз доцільно застосувати на основі даних з опитування експертів щодо факторів (чинників), які впливають на формування лідерської компетентності.

Щодо узагальнення педагогічної теорії, то дослідно-пошукова діяльність дозволила виокремити низку досліджень, у яких вченими розглядаються різноманітні аспекти формування і розвитку лідерства, лідерського потенціалу та лідерської компетентності у фахівців морської галузі.

Зокрема предметом уваги О. Безлуцької були питання формування лідерства, розвитку лідерських якостей та компетентності фахівців водного транспорту (теоретичні аспекти лідерських якостей офіцера-судноводія, психологічні основи розвитку лідерських якостей майбутніх судноводіїв у закладі вищої освіти, методи і форми розвитку лідерських компетентностей у майбутніх суднових офіцерів) [6; 7]. Дослідниця пропонує для формування лідерських якостей майбутніх морських офіцерів використовувати методи кейс-стаді, проблемне навчання, групові презентації, виконання групових проєктів, участь у панельних дискусіях, рольові ігри, використання прикладів із реального життя та спеціальні навчальні вправи [7].

Доводиться констатувати, що у науковій періодиці безпосередньо педагогічні умови формування і розвитку лідерства, лідерського потенціалу та лідерської компетентності у фахівців морської галузі практично не представлені. З огляду на це наведемо приклади вирішення наукового завдання вченими-педагогами щодо формування і розвитку лідерства, лідерського потенціалу та лідерської компетентності у фахівців інших спеціальностей. Це дозволить нам виокремити ідеї, що в перспективі можуть бути застосовані за аналогією для пошуку і подальшого обґрунтування формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

Зокрема М. Костюченко для формування лідерської компетентності майбутніх фахівців кримінально-виконавчої служби пропонує «поглибити уявлення про лідерську поведінку шляхом відбору змісту соціально-

гуманітарних дисциплін та впровадження додаткового спеціального он-лайн курсу «Лідерство офіцера кримінально-виконавчої служби», а також використовувати навчальні ситуативні методи для набуття курсантами вмінь і навичок самостійно вирішувати проблеми професійної діяльності» [77]. Автором також запропоновано використовувати інтерактивні технології для формування комунікативних лідерських умінь та навичок майбутніх офіцерів, а також розвивати їхній лідерський потенціал засобами дослідницької діяльності [77].

Дослідники В. Лугова та О. Єрмоленко акцентують увагу на необхідності розвитку системного мислення, здатності до конструктивного спілкування, діалогу, здатності взаємодіяти з носіями інших стилів управління при прийнятті рішень, навичок формування команди, управлінні персоналом та управлінні змінами [93].

Щодо формування лідерських якостей педагогічних працівників, то М. Астахова та О. Шевандіна [2] зазначають, що на цей процес досить суттєво впливають:

- технологічні чинники (лідер має бути здатним до вирішення складних завдань професійної діяльності, мати високий рівень теоретичних знань і практичних навичок, дбати про підвищення рівня професійної компетентності);
- творчий чинник (лідер повинен уміти знаходити креативні шляхи вирішення типових і нетипових проблем, продукувати нові ідеї, виявляти креативність і лідерську активність при прийнятті різних рішень);
- регулятивний чинник (лідер повинен використовувати такі навички і прийоми ефективного лідерства, які ґрунтуються не на формальних відносинах влади і субординації, а на основі гармонійних відносин шляхом навіювання, ентузіазму, заохочення, відданості, ввічливості, поваги тощо);
- етичний чинник (лідер повинен бути відповідальним, порядним, мати високий рівень моральної культури, демонструвати толерантність, емпатію та повагу до інших людей) [2].

Цікавим із точки зору визначення педагогічних умов формування лідерської компетентності є дослідження Н. Мараховської [100]. Дослідниця пропонує для формування лідерських якостей майбутніх учителів спрямувати їхню мотиваційно-ціннісну сферу на лідерство в процесі навчання; опанування ними сукупності інтегрованих знань про лідерство в педагогічній діяльності; розвиток лідерських умінь; набуття практичного досвіду лідерства під час педагогічної практики шляхом розробки індивідуального освітнього маршруту, організації навчально-дослідницького проєкту, проведення професійно-педагогічного тренінгу [100].

Становить також певний інтерес вирішення наукового завдання щодо формування лідерської компетентності в майбутніх керівників-жінок на засадах гендерного підходу на прикладі Туреччини [62]. Його автор А. Йилдирим розглядає формування лідерської компетентності майбутніх керівників/керівниць «як динамічний поетапний процес формування функціонального, когнітивного і ціннісно-етичного компонентів управлінської діяльності» [62, с. 4], а серед основних засобів впливу виокремлює організаційно-управлінський методичний семінар, спеціальну асистентську підготовку для помічників/помічниць керівників шкіл, а також спецкурс «Навчання та шкільне лідерство» для жінок-керівників освітніх закладів [62, с. 27].

Серед найбільш ефективних методів розвитку лідерських компетенцій керівників навчальних закладів у процесі формування управлінської компетентності В. Міляєва визначає професійно-психологічний тренінг [107]. Учена безпідставно вважає, що це «інтерактивний метод навчання і розвитку, у процесі реалізації якого відбуваються передбачувані зміни якостей особистості та властивостей поведінки суб'єктів професійної діяльності, а також здійснюється формування нових знань, умінь, навичок» [107].

Також доцільно згадати результати дослідження В. Мороза [109] щодо організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів ЗВО у процесі діяльності органів студентського самоврядування. Автор

здійснив досить ґрунтовний аналіз наукових праць, узагальнення яких дозволяє зробити висновок, що на розвиток лідерського потенціалу студентської молоді мають вплив такі умови:

- організація цілеспрямованого поступового формування управлінських навичок з урахуванням навчальних стандартів і результатів педагогічного моніторингу;

- інтеграція теоретичної та практичної підготовки студентів;

- високий рівень педагогічної культури науково-педагогічних працівників, що забезпечує суб'єкт-суб'єктну взаємодію під час професійної підготовки;

- застосування активних й інтерактивних методів під час вирішення студентами професійних завдань;

- лідерська поведінка науково-педагогічних працівників у процесі навчальної взаємодії зі студентами;

- забезпечення в освітньому процесі можливостей для виявлення студентами ініціативи і самостійності;

- застосування ігрового моделювання в освітньому процесі під час виконання студентами лідерських функцій майбутньої професійної діяльності;

- індивідуалізація професійної підготовки студентів на основі діагностики та корекції їхніх лідерських якостей;

- підвищення психолого-педагогічної компетентності професорсько-викладацького складу щодо формування лідерських якостей у студентів;

- залучення студентів до роботи школи лідерів та підвищення рівня інформованості студентів стосовно лідерства;

- створення середовища соціальної взаємодії, сприятливого для соціального становлення особистості;

- делегування управлінських повноважень студентам під час організації різних видів суспільно-громадської діяльності [109].

Узагальнення результатів досліджень і публікацій інших вчених [2; 93; 97; 100; 112; 113; 121], у яких розглядаються зміст, форми і методи формування

лідерської компетентності студентів, курсантів та майбутніх фахівців різних спеціальностей, дозволяють зробити висновок, що авторами пропонуються різнопланові педагогічні умови, зокрема:

- системність та інтегрованість навчальних програм;
- практична спрямованість навчання;
- формування активної позиції студентів у навчальному процесі;
- використання інноваційних технологій;
- використання інтерактивних методів навчання;
- організація творчих завдань;
- сприяння розвитку самостійності та ініціативності студентів;
- індивідуалізація навчання;
- розвиток критичного мислення;
- формування комунікативної компетентності;
- організація проєктної діяльності студентів;
- використання інформаційних технологій;
- використання проєктно-дослідницької діяльності та інтерактивного навчання;
- розвиток професійно-мовленнєвої компетентності;
- розвиток комунікативних навичок;
- створення сприятливого психологічного клімату в групі;
- використання практичних завдань і проєктів для розвитку лідерських навичок;
- розвиток уявлень студентів про лідерство;
- навчання вміння працювати в команді й управляти нею;
- застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій для формування комунікативних лідерських умінь і навичок;
- розвиток емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв;
- підготовка науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки студентів.

Результати узагальнення педагогічної теорії (висновків наукових публікацій, досліджень, матеріалів конференцій тощо) дозволили виокремити досить широкий спектр педагогічних умов, які можуть бути застосовані для формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки. Проте для об'єктивності дослідження *доцільно врахувати результати узагальнення педагогічної практики*, зокрема результатів констатувального етапу експерименту, опитування науково-педагогічних працівників, експертів, курсантів (студентів) та думок експертного середовища. З огляду на це нами враховано висновки підрозділу 2.3, в якому з'ясовано, що у контексті розвитку лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном під час навчання у МЗВО визначено певні недоліки, серед яких: недостатній фокус на розвиток лідерської компетентності; недостатність можливостей для практичного застосування лідерської компетентності; недостатня увага до індивідуальних потреб курсантів (студентів) та їхнього особистісного розвитку; недостатнє використання потенціалу найкращих практик і досвіду відомих лідерів; недостатня взаємодія між викладачами різних дисциплін; недостатня увага до вивчення здобувачами освіти етичних аспектів лідерства; недостатня увага у змісті освітніх компонентів освітньо-професійної програми розвитку міжкультурної компетентності тощо.

Отже, з урахуванням результатів узагальнення педагогічної теорії та практики визначено перелік педагогічних умов, які можуть бути застосовані для формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки. Проте для забезпечення об'єктивності та достовірності висновків доцільно використати *метод експертного оцінювання*.

Для цього 10-тьом експертам, обраним із застосуванням методу самооцінки серед попередньо відібраних кандидатів (див. таблицю Е.2), було запропоновано здійснити ранжування педагогічних умов зі списку, що складений за результатами узагальнення результатів аналізу педагогічної теорії

та практики (додаток Н). Для кожної педагогічної умови було створено окремий пункт у списку, який містить формулювання цієї умови. Експертам було запропоновано доповнити список тими умовами, які, на їхню думку, є більш доцільними у системі професійної підготовки майбутніх судноводіїв. Експертам запропоновано шкалу оцінювання від 1 до 5, яка відображає ступінь важливості педагогічних умов: 1 – найменш пріоритетний ранг; 5– найвищий пріоритетний ранг. Далі кожен експерт повинен був поставити оцінку відповідно до шкали оцінювання для кожного пункту в списку. Потім було обчислено середній бал для кожного пункту шляхом сумування (складання) усіх оцінок, виставлених експертами і поділу їх на кількість експертів (10). Це дозволило скласти рейтинг педагогічних умов за важливістю.

За результатами експертного оцінювання було визначено, що *найбільшу кількість балів набрали одинадцять умов*, що передбачали формування базових знань, умінь і навичок лідерської поведінки, застосування інноваційних форм і методів навчання, розвиток емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв, підготовку науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів), створення середовища соціальної взаємодії, сприятливого для соціального становлення особистості, делегування управлінських повноважень студентам під час організації різних видів суспільно-громадської діяльності, формування активної позиції студентів у навчальному процесі.

У подальшому ці визначені експертами педагогічні умови було дещо скориговано з урахуванням особливостей професійної діяльності майбутніх фахівців з навігації та управління судном та зарубіжного досвіду підготовки судноводіїв (підрозділ 1.2), а також результатів констатувального етапу педагогічного експерименту (підрозділ 2.3), які засвідчили недостатню обізнаність курсантів (студентів) із специфікою лідерської компетентності.

Наступним етапом для визначення основних педагогічних умов, які у подальшому можуть бути обґрунтовані й експериментально перевірені щодо дієвості, є застосування статистичного методу – факторного аналізу, який

дозволить зменшити кількість змінних (педагогічних умов). Для застосування факторного аналізу необхідно визначити основні фактори (чинники), що впливають на формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном.

Для визначення цих факторів (чинників) у межах дослідження проведено ще одне опитування експертів. Їм було запропоновано визначити чинники, що мають найбільший вплив на формування лідерської компетентності (додаток П). За результатами опитування з'ясовано, що експерти обрали такі основні чинники:

- освітньо-методичний (організація освітнього процесу, застосування інноваційних форм і методів навчання);
- комунікативний (сформованість комунікативних лідерських умінь та навичок);
- емоційно-інтелектуальний (сформованість емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв);
- тьюторсько-наставницький (підтримка лідерської поведінки науково-педагогічними працівниками);
- діалогічний (застосування інтерактивних/діалогічно-дискусійних технологій);
- когнітивний (сформованість знань про лідерство).

Визначення чинників дозволило використати метод факторного аналізу, результати якого подано в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Результати експертного оцінювання чинників, що мають найбільший вплив на формування лідерської компетентності

№ з/п	Чинники	Середнє значення	Середньо-квадратичне відхилення	№ з/п	Чинники	Середнє значення	Середньо-квадратичне відхилення
1	Аксіологічний (ціннісне ставлення до лідерства)	2,18	0,678	11	Антропологічний	1,88	0,459
2	Середовищний (вплив середовища МЗВО)	2,07	0,543	12	Особистісно орієнтований	1,14	-0,119

Закінчення таблиці 3.1

№ з/п	Чинники	Середнє значення	Середньо-квадратичне відхилення	№ з/п	Чинники	Середнє значення	Середньо-квадратичне відхилення
3	Особистісний (професійно-особистісний потенціал здобувача освіти)	2,27	-0,117	13	Гуманістичний	1,29	0,145
4	Комплексний	1,98	-0,109	14	Інтерактивний	1,87	-0,114
5	Освітньо-методичний (організація освітнього процесу, застосування інноваційних форм і методів навчання)	4,78	1,221	15	Проблемний	1,51	-0,127
6	Комунікативний (сформованість комунікативних лідерських умінь та навичок)	4,69	1,192	16	Діалогічний (застосування інтерактивних/ діалогічно-дискусійних технологій)	4,96	1,235
7	Емоційно-інтелектуальний (сформованість емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв)	4,91	1,103	17	Системний	1,56	-0,119
8	Компетентнісний (сформованість професійних умінь і навичок, наявність досвіду)	2,56	0,345	18	Діяльнісний	2,89	0,267
9	Андрагогічний	1,99	-0,152	19	Соціокультурний (вплив соціокультурних уявлень про лідерство)	1,76	-0,541
10	Тьюторсько-наставницький (підтримка лідерської поведінки науково-педагогічними працівниками)	4,83	1,119	20	Когнітивний (сформованість знань про лідерство)	4,72	1,22

Факторний аналіз дозволяє встановити багатомірні зв'язки змінних величин за декількома ознаками. Отримані у результаті кореляційного аналізу парні кореляції набувають нових факторів, зі збільшеними ознаками. У результаті послідовної процедури можна отримати фактори другого, третього та інших рівнів. Факторний аналіз, як стверджує М. Окса, дозволяє подати отримані результати в узагальненому вигляді [114]. Проведений факторний аналіз дав можливість визначити низку узагальнених чинників – одинадцять з двадцяти (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2 – Значення факторів у визначенні педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки

№ з/п	Дисперсія	% від загальної дисперсії	Накопичена дисперсія	Накопичений % від загальної дисперсії
1	7,126074	16,05070	7,12607	16,05070
2	4,420783	10,41160	12,65707	27,57240
3	3,541585	8,58201	17,31066	37,26550
4	1,826822	5,01058	20,24760	43,39620
5	1,620776	4,36115	22,87048	48,84846
6	1,425002	4,17246	25,40560	54,13203
7	1,100136	3,26440	27,50584	58,50765
8	1,686335	2,63357	29,30330	62,25222
9	1,675521	2,61104	31,10003	66,07537
10	1,507015	2,24004	34,01202	69,32443
11	1,103063	2,41821	35,01,027	74,14176

Інтерпретація цих чинників передбачала вивчення розподілів факторних навантажень, тобто коефіцієнтів кореляції кожної з аналізованих змінних із кожним з визначених чинників (факторів). Досліджувались найбільш високі факторні навантаження – $p = 0,47$ з абсолютною похибкою $a = 0,01$. Виявлено, що за тіснішого зв'язку змінної з фактором простежується більше факторне навантаження. Позитивними ознаками факторного навантаження є існування прямого зв'язку між змінною та фактором, негативними – навпаки. У таблиці 3.3 факторних навантажень видно, що маємо 4 інтегрованих фактори та 11 педагогічних умов.

Таблиця 3.3 – Факторні навантаження у визначенні педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки

	Фактори										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	0,01588	0,64272	0,00215	-0,0031	0,10371	-0,0566	0,01446	0,04334	0,0018	0,03466	0,05070
2	-0,0063	0,61425	-0,0214	-0,0176	0,13173	0,100048	-0,0407	0,00237	0,13256	0,00175	-0,0821
3	-0,1116	0,48711	-0,0300	-0,0047	0,78001	-0,0308	-0,0762	-0,0171	-0,3114	0,11057	-0,0657
4	-0,1368	0,37235	-0,0382	-0,0203	0,2222	0,15017	-0,0387	-0,1068	-0,2001	0,13042	-0,0566
5	0,02225	0,61741	-0,0162	-0,0401	0,05047	-0,0521	-0,1245	-0,1074	-0,4042	-0,1004	0,00371
6	-0,0802	0,61007	-0,0615	0,00801	-0,007	0,08265	0,04815	0,05731	-0,0807	-0,1730	0,05070
7	-0,0005	0,51432	0,32056	-0,0017	0,75602	0,00218	0,03102	0,02647	0,00033	-0,1731	0,00771
8	0,0651	0,64038	0,0006	0,00436	0,05835	0,00812	-0,1182	0,52286	0,06638	0,00385	0,10207
9	-0,0054	0,60255	0,18532	0,02845	-0,1665	-0,0870	0,00771	-0,1182	0,12114	-0,0101	0,12732
10	0,00786	0,57445	0,06885	-0,0727	-0,0230	-0,0258	0,10207	0,56005	-0,0017	0,04074	0,57445

У кінцевому результаті отримали 11 чинників (факторів), з яких другий, п'ятий, восьмий та одинадцятий мають складну структуру.

Отже, завдяки факторному аналізу було виявлено, що ефективність формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки визначається низкою факторів: розвиток уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти – тренінгів, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів, вебінарів тощо; застосування інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді; застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв; підготовка науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки.

Отже, із застосуванням методу факторного аналізу визначено, що для формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки важливе значення мають такі педагогічні умови:

розвиток уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти – тренінгів, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів, вебінарів тощо;

застосування інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді;

застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв;

підготовка науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки.

Обґрунтуємо визначені педагогічні умови.

Щодо першої педагогічної умови, то розвиток уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності передбачає вплив на когнітивний компонент лідерської компетентності, оскільки забезпечує формування і поглиблення знань психології роботи з персоналом суднової команди, особливостей комунікації, управління людськими ресурсами, формування і злагодження екіпажу тощо. Засоби, які при цьому можуть використовуватися, можуть бути різними. Але, оскільки зміст освіти визначено затвердженим стандартом вищої освіти за спеціальністю 271 «Річковий та морський транспорт» («Морський та внутрішній водний транспорт») для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, а також освітніми компонентами освітньо-професійної програми «Навігація і управління морськими суднами» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, то для формування лідерської компетентності доцільно додатково використовувати потенціал неформальної освіти, зокрема тренінгів, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів, вебінарів тощо.

У дослідженні ми виходимо з того, що засоби неформальної освіти забезпечують можливість майбутнім судноводіям спостерігати досвід діяльності успішних лідерів у своїй галузі та розвивати уявлення про лідерство.

Такі засоби часто використовуються відомими професіоналами, які діляться своїми знаннями та практичними навичками, що стосуються лідерства [55]. Вони можуть розповісти про свої успішні стратегії, приклади вирішення проблеми, підходи до прийняття тощо. Це дає студентам можливість ознайомитися з реальними прикладами лідерства та використовувати їх як взірці для свого майбутнього розвитку [129].

Засоби неформальної освіти також дають можливість майбутнім судноводіям отримати практичні навички успішного лідерства у професійній діяльності. Тренінги, майстер-класи та семінари можуть включати рольові ігри, симуляції та практичні вправи, які дозволяють студентам випробувати свої лідерські якості в контрольованому (навчальному) середовищі. Це додатково сприятиме розвитку їх навичок управління командою, комунікації, прийняття рішень та розв'язання конфліктів. Дистанційні курси та вебінари також можуть передбачати практичні вправи, самостійні завдання та кейси, що дозволяють студентам отримати теоретичні знання на практиці. Засоби неформальної освіти часто базуються на актуальних тенденціях та інноваціях у сфері лідерства. Вони можуть охоплювати такі теми, як цифрові технології, розумні системи, зелена енергія та стресостійкість. Майбутні судноводії, які беруть участь у таких програмах, мають унікальну можливість ознайомитися з новими ідеями, концепціями та розробками, які впливають на сучасну професійну діяльність. Усе це допомагає їм розширити свої уявлення про лідерство та розвинути інноваційний підхід до вирішення проблем у морській галузі.

Також варто додати, що засоби неформальної освіти сприяють встановленню зв'язків і комунікації з іншими професіоналами й експертами у сфері лідерства. Адже очевидно, що під час тренінгів лідерства, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів та вебінарів разом збираються люди з різних сфер діяльності, компаній та організацій, які мають спільний інтерес до розвитку лідерських навичок. Це створює унікальну можливість для курсантів (студентів) зустрітися й обмінятися досвідом зі своїми колегами, перейняти досвід успішних лідерів та спробувати встановити професійну комунікацію. Ці

зв'язки можуть бути корисними в майбутньому, оскільки можуть надати доступ до нових можливостей та джерел знань.

Важливим є також і те, що засоби неформальної освіти можуть забезпечити нестандартні підходи до навчання лідерству шляхом стимулювання творчого мислення та розвитку інновацій. Такі формати навчальної взаємодії, як групові дискусії, робота в командах, проєктні завдання та виклики, допомагають майбутнім судноводіям розширити свої уявлення про майбутню професійну діяльність та розвинути критичне мислення. Вони також дають можливість курсантам (студентам) висловлювати свої ідеї, переконання і способи вирішення практичних завдань. У комплексі все це сприяє формуванню їхнього уявлення про лідерство та впевненість у власних здібностях.

Отже, засоби неформальної освіти, такі як тренінги, майстер-класи, семінари, дистанційні курси і вебінари, можуть суттєво сприяти розвитку вияву лідерства майбутніх судноводіїв.

Щодо *другої педагогічної умови*, то застосування інноваційних форм і методів навчання передбачає вплив на практично-діяльнісний компонент лідерської компетентності, оскільки передбачає формування у курсантів (студентів) умінь та навичок, що забезпечують лідерську компетентність, зокрема навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді.

Застосування інноваційних форм та методів навчання може значно покращити формування у студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного місця та вміння працювати в команді. Зокрема застосування симуляторів і віртуальної реальності дозволяють студентам отримати практичні навички не лише наочного сприйняття. Це дає можливість навчитися ефективно спілкуватися з членами екіпажу, керувати ресурсами та виконувати навігаційні завдання в реалістичних умовах.

Такі форми і методи навчання, як проблемне навчання, проєктне навчання або навчання через діяльність сприяють тому, щоб курсанти (студенти) перебували в центрі навчального процесу. Ці форми і методи навчання дозволяють майбутнім судноводіям активно досліджувати та вирішувати реальні проблеми професійної діяльності, що пов'язані з управлінням персоналом екіпажу судна і ресурсами навігаційного містка. Це сприяє розвитку практичних навичок та вмінь, необхідних для ефективної роботи в цих сферах.

Також інноваційні методи навчання акцентують увагу на роботі в команді. Вони сприяють розвитку навичок співпраці, комунікації, лідерства і взаємодії з іншими членами екіпажу. Наприклад, проєктне навчання може включати в себе роботу над командними проєктами, де курсанти (студенти) повинні спільно працювати над вирішенням складних завдань. Це дозволяє майбутнім фахівцям набути певного досвіду та розвивати навички колективної роботи, які є необхідними для ефективного функціонування команди на судні.

Такі інноваційні форми і методи навчання, як віртуальна реальність, комп'ютерне моделювання та інші інтерактивні технології дозволяють майбутнім судноводіям отримати практичний досвід у віртуальних середовищах, які симулюють роботу з персоналом екіпажу судна й управління ресурсами навігаційного містка. Курсанти (студенти) можуть навчитися взаємодіяти з віртуальними колегами, виконувати завдання в реальному часі та розвивати навички прийнятих рішень у реальних ситуаціях.

Інноваційні методи навчання також сприяють постійному оновленню знань і тренуванню студентів. З урахуванням швидкого розвитку технологій та змін у судноплавній галузі необхідно навчати курсантів (студентів) нових навичок та оновлювати їхні знання. Інноваційні методи навчання дозволяють забезпечити постійний професійний розвиток студентів і забезпечити їх компетентність у сфері роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка та вміння працювати в команді.

Отже, застосування інноваційних форм та методів навчання має вагомий вплив на формування у студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді. Активне залучення студентів у професійний розвиток, кооперативне навчання, використання сучасних технологій та постійне оновлення знань сприяють розвитку практичних навичок і компетенцій, важливих для успішної професійної діяльності.

Щодо *третьої педагогічної умови*, то у дослідженні ми виходимо з того, що застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій в освітньому процесі сприятиме формуванню комунікативних лідерських умінь та навичок майбутніх судноводіїв, розвитку їхнього емоційного інтелекту як важливої компоненти лідерської компетентності.

По-перше, інтерактивні діалоги і дискусії дозволяють студентам вдосконалити свої навички слухання та мовлення. Вони навчаються ефективно сприймати і розуміти інформацію, висловлювати свою думку чітко та переконливо, а також виявляти толерантність до різних поглядів і культури. Це покращує навички вербальної та невербальної комунікації, встановлення зв'язків з іншими студентами і розвиває вміння вести конструктивні дискусії.

По-друге, застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій сприяє навчанню курсантів (студентів) активно слухати та розуміти інших, виявляти емпатію і співчуття, встановлювати контакт зі співрозмовниками. Вони навчаються висловлювати свої думки таким чином, щоб бути зрозумілими та переконливими. Ці риси характеру є важливими для майбутнього лідерства у професійній діяльності.

По-третє, участь курсантів (студентів) у діалогах і дискусіях сприяє усвідомленню щодо своїх емоцій, розумінню їх походження та впливу на власну поведінку. Майбутні судноводії навчаються усвідомленому ставленню до своїх емоцій і реакцій, що в загальному сприяє розвитку емоційного самоконтролю та вміння керувати емоціями.

По-четверте, під час застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій в освітньому процесі курсанти (студенти) навчаються реагувати на різноманітні думки, погляди та ідеї. Вони навчаються також реагувати на різні емоції і контролювати свої реакції, керувати стресом, розуміти, як впливають власні емоції на прийняття рішень. Участь у діалогах та дискусіях розвиває соціальну компетентність, зокрема вміння спілкуватися, працювати в команді, встановлювати взаємодію з іншими та розв'язувати конфлікти. Це важливі навички для успіху як у навчанні, так і в майбутньому професійному житті.

Отже, усі ці аспекти допомагають майбутнім судноводіям розвивати свій емоційний інтелект, що в загальному підвищує якість міжособистісних стосунків, ефективну комунікативність та успішне вирішення завдань у різних сферах життя.

Щодо *четвертої педагогічної умови*, то підготовка науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки має також важливе значення для формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв.

Результати узагальнення наукових публікацій із проблеми розвитку лідерства [63; 79; 89; 107; 134] дозволяють зробити висновок, що викладачі, які виявляють лідерські якості та демонструють лідерську поведінку, стають наочним прикладом для студентів. Вони демонструють лідерські якості, такі як комунікація, мотивація, упевненість тощо. Студенти спостерігають за ними, навчаються від їх прикладу і прагнуть наслідувати їх. Якщо викладачі продемонструють ефективне лідерство, студенти зможуть засвоїти ці навички та вміння.

Крім цього, педагогічна підтримка лідерської поведінки стимулює курсантів (студентів) до активної участі в навчальному процесі. Вона сприяє розвитку їхньої самоорганізації, відповідальності і прийняття ініціативи. Викладачі, які підтримують лідерську поведінку студентів, створюють

атмосферу, де студенти відчують себе успішними та сприймають себе як активних учасників процесу навчання.

Також, на думку вчених [137], педагогічна підтримка лідерської поведінки стимулює розвиток комунікативних навичок студентів. Викладачі, які активно сприяють комунікації та співпраці в навчальній аудиторії, сприяють і формуванню навичок активного слухання, ефективного спілкування та колективної роботи. Ці навички є ключовими для успішного лідерства.

Важливість педагогічної підтримки лідерської поведінки полягає в тому, що вона забезпечує можливість курсантам (студентам) випробувати себе в ролі лідера. Викладачі, які надають студентам можливість керувати проектами, груповими завданнями або проводити презентації, сприяють їхньому розвитку як лідерів. Це дає студентам можливість набути досвіду в прийнятих рішеннях, координації роботи групи та виконанні лідерських функцій.

У дослідженні ми виходимо також із того, що педагогічний імідж є прийомом психологічного впливу на особистість майбутніх фахівців з навігації та управління судном, способом навіювання, необхідним атрибутом для наслідування особистості викладача, його професійних та особистісних досягнень, у тому числі і лідерських якостей. Педагогічний імідж викладача ЗВО є засобом формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. За висновками дослідників [194], для ефективного лідерства важливо володіти здатністю комплексного бачення проблеми, уміти визначати мету і завдання, мати навички міжособистісного спілкування та професійну компетентність щодо специфіки діяльності.

Отже, підготовка викладачів до педагогічної підтримки лідерської поведінки студентів впливає на формування лідерської компетентності, створюючи стимулююче середовище для розвитку лідерських якостей у студентів.

Обґрунтування педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки дозволяє перейти до наступного етапу дослідно-

експериментального дослідження – проведення формувального етапу, метою якого є перевірка гіпотези дослідження щодо результативності обґрунтованих педагогічних умов.

3.2 Зміст і методика організації дослідного експерименту

Оскільки гіпотезою дослідження є припущення, відповідно до якого результативність формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном залежить від впровадження у процес професійної підготовки обґрунтованих педагогічних умов, то для її перевірки було використано метод *педагогічного експерименту*. Після обґрунтування педагогічних умов організовано *формувальний етап педагогічного експерименту*.

Перед його початком сформовано вибірку. Для забезпечення репрезентативності враховано певні вимоги, що подані у підрозділі 2.1. Зокрема йдеться про те, що вибірка учасників формувального етапу експерименту має наближатися до відповідних пропорцій у генеральній сукупності і відобразити характерні особливості генеральної сукупності – щорічного випуску фахівців за спеціальністю 271 «Річковий та морський транспорт» («Морський та внутрішній водний транспорт») галузі знань 27 «Транспорт» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти [161, с. 96]. Також перед початком експерименту враховано вимогу: для того щоб висновки, зроблені за результатами дослідження на рівні ймовірності 95 %, можна було поширювати на генеральну сукупність, обсяг вибіркової сукупності n має становити не менше 240 осіб. З огляду на це з дотриманням вимог репрезентативності й однорідності визначено склад експериментальної (123 особи) і контрольної (121 особи) груп – відповідно ЕГ і КГ. Ознаками, що підтверджують достовірність вибірки, є: 1) належність до курсантського (студентського) середовища; 2) спеціальність 271 «Річковий та морський транспорт»

(«Морський та внутрішній водний транспорт») галузі знань 27 «Транспорт»; 3) перший (бакалаврський) рівень вищої освіти; 4) середній вік учасників експерименту; 5) базова середня освіта (повна середня); 6) курс навчання; 7) гендерно-однорідний склад.

Формувальний етап педагогічного експерименту проводився у період з січня 2021 року по березень 2023 року відповідно до загального задуму дослідження під час його практичного етапу (вересень 2020 року – березень 2023 року). Базою для проведення формувального етапу експериментального дослідження обрано Національний університет «Одеська морська академія», а також його філії – Дунайський інститут та Азовський морський інститут Національного університету «Одеська морська академія».

Перед початком формувального етапу експерименту здійснено вхідні діагностичні зрізи, що дозволили констатувати стан сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управлінням судном в ЕГ та КГ, а також порівняти ці групи щодо рівня сформованості в них початкового стану лідерської компетентності (таблиця 3.4).

Таблиця 3.4 – Результати дослідження стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на початку формувального етапу експерименту в експериментальній і контрольній групах, $n = 244$

Критерії	Групи	Рівні							
		Критичний		Низький		Достатній		Високий	
		К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
Когнітивно-понятійний	ЕГ	47	38,21	43	34,96	20	16,26	13	10,57
	КГ	52	42,98	40	33,06	19	15,70	10	8,26
Практично-поведінковий	ЕГ	45	36,59	40	32,52	24	19,51	14	11,38
	КГ	50	41,32	42	34,71	18	14,88	11	9,09
Професійно-психологічний	ЕГ	46	37,40	41	33,33	21	17,07	15	12,20
	КГ	49	40,50	43	35,54	17	14,05	12	9,91
Аксіологічно-мотиваційний	ЕГ	48	39,02	41	33,34	21	17,07	13	10,57
	КГ	51	42,15	39	32,23	19	15,70	12	9,92
Усереднені значення	ЕГ	46	37,40	41	33,34	22	17,88	14	11,38
	КГ	51	42,15	41	33,88	18	14,88	11	9,09

Для перевірки розподілів (порівняння) сформованості лідерської компетентності в ЕГ та КГ до початку формувального етапу експерименту використано критерій Пірсона. Застосування цього критерію дозволяє

об'єктивно оцінити статичну схожість емпіричних розподілів із теоретичними. Основою вимогою застосування критерію узгодження Пірсона є необхідність встановлення відповідності двох порівнюваних розподілів, зокрема порівняння частот у цих розподілах, розбіжностей між ними, визначення ймовірності таких розбіжностей. З використанням методів математичної статистики, зокрема за допомогою математичного критерію узгодження Пірсона, з'ясовано, що за рівнем сформованості лідерської компетентності ці групи є однорідними.

У таблиці 3.5 подано розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном за когнітивно-понятійним критерієм.

Таблиця 3.5 – Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном за когнітивно-понятійним критерієм на початку формульовального етапу експерименту, $n = 244$ (КГ – 121, ЕГ – 123)

Групи	Емпірична частота	Теоретична частота	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})^2$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})^2/f_{\text{т}}$
ЕГ	47	49,91	-2,91	8,47	0,17
КГ	52	49,09	2,91	8,47	0,173
ЕГ	43	41,84	1,16	1,35	0,032
КГ	40	41,16	-1,16	1,35	0,033
ЕГ	20	19,66	0,34	0,12	0,006
КГ	19	19,34	-0,34	0,12	0,006
ЕГ	13	11,59	1,41	1,99	0,172
КГ	10	11,41	-1,41	1,99	0,174
Суми	244	244	–	–	0,766

За даними таблиці 3.5 $\chi^2_{\text{емп}} = 0,77$. Щоб зробити висновок про статистичну відмінність, необхідно порівняти критичні й емпіричні значення. Критичні значення χ^2 розраховуються при $\nu = 3$ за рівнем значущості $p \geq 0,05 = 7,815$, $p \geq 0,01 = 11,345$. Відмінності між двома розподілами можна вважати достовірними, якщо $\chi^2_{\text{емп}}$ досягає або перевищує $\chi^2_{0,05}$, і тим більш достовірними, якщо $\chi^2_{\text{емп}}$ досягає або перевищує $\chi^2_{0,01}$. Оскільки $\chi^2_{\text{емп}} = 0,76$ не перевищує $\chi^2_{0,05}$ та $\chi^2_{0,01}$, то за когнітивно-понятійним критерієм лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на початку формульовального етапу експерименту результати не є достовірними.

Аналогічні розрахунки здійснено для практично-поведінкового, професійно-психологічного, аксіологічно-мотиваційного критеріїв та усереднених значень за цими критеріями (таблиці 3.6–3.9).

Таблиця 3.6 – Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном за практично-поведінковим критерієм на початку формульовального етапу експерименту, $n = 244$ (КГ – 121, ЕГ – 123)

Групи	Емпірична частота	Теоретична частота	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})^2$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})^2/f_{\text{т}}$
ЕГ	45	47,89	-2,89	8,35	0,174
КГ	50	47,11	2,89	8,35	0,177
ЕГ	40	41,34	-1,34	1,8	0,044
КГ	42	40,66	1,34	1,8	0,044
ЕГ	24	21,17	2,83	8,01	0,378
КГ	18	20,83	-2,83	8,01	0,385
ЕГ	14	12,6	1,4	1,96	0,156
КГ	11	12,4	-1,4	1,96	0,158
Суми	244	244	–	–	1,516

За даними таблиці 3.6 $\chi^2_{\text{емп}} = 1,52$. Отже, за практично-поведінковим критерієм лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на початку формульовального етапу експерименту результати не є достовірними.

Таблиця 3.7 – Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном за професійно-психологічним критерієм на початку формульовального етапу експерименту, $n = 244$ (КГ – 121, ЕГ – 123)

Групи	Емпірична частота	Теоретична частота	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})^2$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})^2/f_{\text{т}}$
ЕГ	46	47,89	-1,89	3,57	0,075
КГ	49	47,11	1,89	3,57	0,076
ЕГ	41	42,34	-1,34	1,8	0,043
КГ	43	41,66	1,34	1,8	0,043
ЕГ	21	19,16	1,84	3,39	0,177
КГ	17	18,84	-1,84	3,39	0,18
ЕГ	15	13,61	1,39	1,93	0,142
КГ	12	13,39	-1,39	1,93	0,144
Суми	244	244	–	–	0,88

За даними таблиці 3.7 $\chi^2_{\text{емп}} = 0,88$. Отже, за професійно-психологічним критерієм лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та

управління судном на початку формувального етапу експерименту результати не є достовірними.

Таблиця 3.8 – Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном за аксіологічно-мотиваційним критерієм на початку формувального етапу експерименту, $n = 244$ (КГ – 121, ЕГ – 123)

Групи	Емпірична частота	Теоретична частота	$(f_{\text{э}} - f_{\text{T}})$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{T}})^2$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{T}})^2/f_{\text{T}}$
ЕГ	48	49,91	-1,91	3,65	0,073
КГ	51	49,09	1,91	3,65	0,074
ЕГ	41	40,33	0,67	0,45	0,011
КГ	39	39,67	-0,67	0,45	0,011
ЕГ	21	20,16	0,84	0,71	0,035
КГ	19	19,84	-0,84	0,71	0,036
ЕГ	13	12,6	0,4	0,16	0,013
КГ	12	12,4	-0,4	0,16	0,013
Суми	244	244	–	–	0,266

За даними таблиці 3.8 $\chi^2_{\text{емп}} = 0,27$. Отже, за аксіологічно-мотиваційним критерієм лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на початку формувального етапу експерименту результати не є достовірними.

Таблиця 3.9 – Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном за усередненими значеннями критеріїв на початку формувального етапу експерименту, $n = 244$ (КГ – 121, ЕГ – 123)

Групи	Емпірична частота	Теоретична частота	$(f_{\text{э}} - f_{\text{T}})$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{T}})^2$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{T}})^2/f_{\text{T}}$
ЕГ	46	48,9	-2,9	8,41	0,172
КГ	51	48,1	2,9	8,41	0,175
ЕГ	41	41,34	-0,34	0,12	0,003
КГ	41	40,66	0,34	0,12	0,003
ЕГ	22	20,16	1,84	3,39	0,168
КГ	18	19,84	-1,84	3,39	0,171
ЕГ	14	12,6	1,4	1,96	0,156
КГ	11	12,4	-1,4	1,96	0,158
Суми	244	244	–	–	1,006

За даними таблиці 3.9 $\chi^2_{\text{емп}} = 1,01$. Отже, за усередненими значеннями критеріїв лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном на початку формувального етапу експерименту результати не є достовірними.

У підсумку порівняння результатів щодо сформованості лідерської компетентності на етапі вхідного контролю (перед початком формувального етапу експерименту) підтверджує, що якісні та кількісні характеристики курсантів (студентів) ЕГ і КГ суттєво не відрізняються, тому ці групи можна обрати для участі в педагогічному експерименті. Учасники цих двох груп мають подібне середнє значення сформованості лідерської компетентності, в обох групах відповідно до навчального плану передбачено однакову кількість занять. Проте зміст та організація навчання, характер педагогічних впливів будуть дещо відрізнятися, оскільки в ЕГ підготовку майбутніх судноводіїв організовано з використанням спеціального навчально-методичного забезпечення відповідно до обґрунтованих педагогічних умов формування лідерської компетентності, а курсанти (студенти) КГ навчалися за традиційним змістом. У навчальних групах, які ввійшли до КГ, викладачі не звертали спеціальної уваги на формування у респондентів лідерської компетентності.

Загалом методику формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном можна розуміти як *сукупність послідовних і системних педагогічних дій, заходів, методів та форм навчальної діяльності, які реалізуються з метою впливу на майбутніх судноводіїв щодо формування в них лідерських знань, умінь і навичок, відповідних рис характеру та досвіду.*

Перший напрям роботи щодо формування лідерської компетентності передбачав розвиток уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти – тренінгів, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів, вебінарів тощо.

Для реалізації цієї умови було, до прикладу, реалізовано тренінг «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв». Він тривав два дні і мав на меті розвиток ключових лідерських навичок у майбутніх судноводіїв. Зокрема учасники тренінгу мали опанувати навички, які допоможуть їм керувати ефективною командою та досягати успіху в своїй професії.

Щоб зацікавити курсантів (студентів) перед початком тренінгу було зроблено анонс учасників: тренінг «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв» призначено для молодих людей, які цікавляться кар'єрою в морській галузі та мають намір займати керівні посади на судах. Тренінг надає учасникам знання, навички та інструменти, щоб стати ефективними лідерами в цьому спеціальному середовищі.

Зміст тренінгу подано у додатку Р.1. Тренерами виступили викладачі кафедри гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія». Тренінг передбачав розгляд восьми тем, зокрема «Вступ до лідерства в морській галузі», «Розвиток особистісних навичок», «Комунікаційні навички для лідера на судні», «Управління командою на судні», «Прийняття рішень та управління кризовими ситуаціями», «Глобальне бачення та стратегічне мислення», «Етика та професійні стандарти в морській галузі», «Розвиток особистого плану кар'єри».

Загалом тренінг допоміг майбутнім судноводіям розвинути додаткові навички та риси характеру для успішного лідерства на судах. Вони отримали розуміння важливості комунікації, ефективного управління командою, уміння приймати рішення в кризових ситуаціях, а також стратегічне мислення для успішного управління судовою компанією.

Важливим засобом неформальної освіти для розвитку уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності під час формувального етапу експерименту був майстер-клас. Для майбутніх судноводіїв, учасників ЕГ, було проведено майстер-клас «Лідерство на судні: навички та виклики». Його було спрямовано на надання практичних знань і навичок майбутнім судноводіям, які прагнуть стати ефективними лідерами в морській галузі. Після проведення цього заходу було проведено опитування курсантів (студентів) щодо користі майстер-класу. Узагальнення відповідей дозволяє стверджувати, що цей майстер-клас допоміг їм усвідомити особливості лідерства на судні, розвинути необхідні навички та підготуватися до викликів, з якими стикаються капітани і команди суден на морі. Під час майстер-класу було розглянуто

питання про роль та важливість лідерства в морській галузі, особливості лідерства на судні (ієрархія, авторитет і відповідальність), важливість ясного й ефективного спілкування, роль невербальної комунікації та мови тіла на судні, роль і функції капітана на судні, мотивацію, стимулювання та розвиток командного духу, ефективне управління часом і стресом на судні, планування кар'єрного зростання та розвиток професійних навичок тощо.

Учасники майстер-класу мали можливість отримати практичні знання і використовувати їх у симуляційних ситуаціях, що моделюють реальні умови на судні. Вони отримали специфічні навички, що в майбутньому забезпечать успішне лідерство на морі. Опис майстер-класу «Лідерство на судні: навички та виклики» подано в додатку Р.2.

Також для розвитку уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності під час формувального етапу експерименту було проведено серію семінарів. Приклад одного з них наведено в додатку Р.3. Семінар на тему «Лідерство в судноводінні: розвиток навичок та проблемні питання» призначався для майбутніх судноводіїв, які прагнуть розвинути свої лідерські навички та зрозуміти особливості лідерства в контексті судноводіння. Під час семінару розглядалися проблеми, з якими стикаються лідери в умовах морського та океанського судноплавання. Семінар передбачав обговорення низки тем та питань, серед яких: визначення лідерства в судноводінні: роль та важливість лідерських навичок для судноводіїв; ключові аспекти ефективного лідерства: комунікація, мотивація, делегування та прийняття рішень; розуміння командної динаміки: вплив лідера на команду і співпраця між членами екіпажу; лідерство в кризових ситуаціях: стресові ситуації на судні та як ефективно керувати командою під час надзвичайних подій; розвиток особистого лідерського стилю: визначення своїх сильних і слабких сторін, пошук свого унікального підходу до лідерства.

Формат семінару передбачав теоретичні лекції та презентації, групові дискусії й обговорення сценаріїв, кейси та рольові ігри для практичного

використання навичок, виступи досвідчених гостей-лекторів зі сфери судноводіння, які розповідали про свій власний досвід розвитку лідерства.

Реалізація першої педагогічної умови передбачала також упровадження *дистанційних курсів* із метою розвитку уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності. Цей засіб неформальної освіти виявився надзвичайно актуальним, оскільки останнім часом, у зв'язку з пандемією COVID-19, введенням військового стану на території України та практикою курсантів (студентів) на морських судах, значна частина навчальної діяльності відбувалася в онлайн-форматі. Наведемо приклад дистанційного курсу під назвою «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок та управління судновою командою», який було розроблено і реалізовано під час формувального етапу експерименту.

Запропонований курс мав на меті розвиток ключових лідерських навичок, які необхідні для успішної кар'єри у судноводінні. У результаті його опанування майбутні судноводії отримали теоретичні знання та практичні навички, що стосуються як професійних аспектів судноводіння, так і керівництва екіпажем.

Дистанційний курс передбачав вивчення курсантами (студентами) таких тем: «Основи судноводіння: огляд суден, навігація, безпека та правила мореплавства»; «Управління в морській сфері: роль та риси лідера, комунікація, мотивація, прийняття рішень та розв'язання конфліктів»; «Ефективне управління екіпажем: формування та управління командою, делегування обов'язків, тренінг та розвиток екіпажу»; «Ризики та кризове управління: аналіз ризиків, планування екстрених ситуацій, прийняття рішень у кризових умовах»; «Розвиток особистості лідера: самоусвідомлення, саморозвиток, управління стресом та збалансованість роботи та життя».

Курс викладався через онлайн-платформу з використанням відео лекцій, завдань для самостійної роботи, форумів для обговорення та спілкування з іншими учасниками. За результатами вивчення курсу курсанти (студенти) пройшли тестування, яке допомогло оцінити лідерські навички і визначити

сфери для подальшого розвитку. Далі наведемо десять тестових завдань, що були запропоновані студентам, які прослухали курс «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок судноводія та керівництва»:

1. Які основні елементи входять до складу лідерського процесу? Опишіть кожен елемент.

2. Наведіть приклади трьох різних стилів лідерства і поясніть, в яких ситуаціях кожен із них може бути ефективним.

3. Що таке комунікаційні бар'єри? Назвіть три типи комунікаційних бар'єрів та поясніть, як їх можна подолати.

4. Опишіть процес прийняття рішень у кризових ситуаціях на судні. Наведіть приклади стратегій і чинників, які слід урахувати при прийнятті таких рішень.

5. Якими є основні етапи формування ефективної команди на судні? Поясніть кожен етап.

6. Якими є можливі наслідки неправильного делегування обов'язків на судні? Наведіть приклади та запропонуйте стратегії для ефективного делегування обов'язків.

7. Що таке ризик-менеджмент? Поясніть основні кроки процесу управління ризиками і наведіть приклади ризиків, пов'язаних із морським судноводінням.

8. Які чинники впливають на ефективну комунікацію на судні? Опишіть стратегії, які можна використовувати для покращення комунікації з екіпажем.

9. Що таке самоусвідомлення? Чому це важливо для лідера на судні? Наведіть приклади методів розвитку самоусвідомлення.

10. Опишіть вплив стресу на роботу лідера на судні. Які стратегії можна використовувати для ефективного управління стресом?

Виконання цих завдань допомогло курсантам (студентам) перевірити своє розуміння матеріалу, закріпити теоретичні знання на практиці та виявити креативне мислення.

Під час формувального етапу експерименту з курсантами (студентами) ЕГ проведено низку вебінарів. Зокрема для дистанційного курсу «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок та управління судновою командою» проведено вебінар, план якого наведено в додатку Р.4. Ці засоби неформальної освіти мають низку переваг, оскільки можуть бути проведені в онлайн-форматі, що дозволяє учасникам приєднатися до них з будь-якого місця та зі зручного для них пристрою. Це забезпечує більшу доступність для учасників із різних регіонів. Також, як свідчить практика проведення формувального етапу експерименту, вебінари сприяли взаємодії з провідними експертами в галузі лідерства. Учасники отримували цінні знання та передові практики безпосередньо від кваліфікованих фахівців, вчилися один від одного, ділилися своїми власними ідеями й отримували різноманітні погляди на лідерство.

Другий напрям роботи щодо формування лідерської компетентності передбачав застосування інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді. Для реалізації цієї педагогічної умови використано технологію доповненої реальності (AR) та віртуальної реальності (VR). Ці технології дозволили створити інтерактивне середовище для курсантів (студентів), де вони могли відтворити систему з управління ресурсами навігаційного містка, взаємодіяти з віртуальними об'єктами та інформацією, розвиваючи навички орієнтування й управління ресурсами, і приймати рішення. Для використання технології AR та VR у Дунайському інституті Національного університету «Одеська морська академія» обладнано спеціальний інтерактивний кабінет, у якому також встановлено повномасштабний тренажер навігаційного ходового містка «NTPro5000». Використання VR дозволило майбутнім судноводіям отримати практичний досвід роботи з персоналом екіпажу судна у віртуальному середовищі, що сприяло набуттю практичних навичок і вмінь реагувати на різні системи безпеки на судні, включаючи взаємодію з екіпажем.

Використання сучасних симуляторів судноводіння також дозволило під час експерименту відтворити реальні умови роботи на судні. Це дозволило вдосконалити майбутнім судноводіям навички керування судном, спілкування з екіпажем і приймати рішення у віртуальному середовищі, яке максимально наближено до реальності. Наприклад, в освітньому процесі для підготовки майбутніх фахівців з навігації та управління судном використовувався спеціальний тренажерний комплекс навігаційного ходового містка «Navi – Trainer 5000» (NTPro5000), а також розроблено низку лабораторних робіт для вивчення майбутніми фахівцями з навігації та управління суднами навчальної дисципліни «Управління ресурсами навігаційного містка» і «Організація колективної діяльності та лідерство». Навчальні заходи та засоби в комплексі вирішували мету щодо зниження ризиків прийняття помилкових управлінських рішень, розвитку навичок формування суднової команди та її злагодженої взаємодії, а також правильної оцінки ризиків і дій у стресових ситуаціях. Повномасштабний тренажер навігаційного ходового містка «NTPro5000» оснащено комплектами навчальних спеціалізованих штурманських місць. Його застосування дозволило навчати курсантів скоординованій роботі на містку в різних умовах при маневруванні в нормальних та аварійних ситуаціях, проводити психофізичні тренування з курсантами для формування і розвитку у них відповідних компетенцій управління ресурсами навігаційного містка шляхом створення ситуацій, максимально наближених до реального функціонування соціотехнічної системи судна, а також ситуацій підвищеного ризику для суднової команди.

Під час виконання завдань на тренажері організатори експерименту звертали увагу на психологічну сумісність членів екіпажу. З огляду на це під час дослідження важливо, щоб студенти володіли знаннями змісту Bridge Resource Management, а також уміннями взаємодіяти між членами екіпажу містка (між студентами).

Також реалізація цієї педагогічної умови передбачала застосування тренінгів і програм для роботи на суднах технічного флоту, зокрема HUET

(Helicopter Underwaterescape Training), BOSIET (Basic Offshore Safety Induction & Emergency Training), FOET (Further Offshore Emergency Training) та інших акредитованих навчальних ресурсів OPITO (Offshore Petroleum Industry Training Organisation), оскільки моделювання аварійних, надзвичайних та кризових ситуацій, що характеризуються раптовістю виникнення, незвичністю умов перебігу, браком інформації, необхідністю негайного прийняття рішень, загрозою техногенних наслідків, сприяло формуванню у студентів культури безпеки, навичок компетентних дій і виконання професійних завдань, підвищення рівня стресостійкості, а також психологічної установки на подолання небезпечної ситуації, психоемоційної стійкості, інстинкту самозбереження, грамотної комунікації з членами суднової команди тощо.

Використання командних тренувань шляхом застосування рольових ігор, симуляції розв'язання конфліктних ситуацій та тренування комунікаційних навичок під час формувального етапу експерименту допомагало майбутнім судноводіям навчитися ефективно спілкуватися і взаємодіяти з персоналом екіпажу.

Використання елементів гейміфікації під час формувального етапу експерименту сприяло тому, щоб навчання було більш захоплюючим і мотивуючим для майбутніх судноводіїв. Нові завдання, досягнення, рейтинги, турніри та змагання стимулювали студентів до активної участі і досягнення кращих результатів.

Ще одним прикладом інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді є *кейси та проекти*. Наприклад, кейс «Управління кризовою ситуацією» передбачав, що майбутнім судноводіям доводиться управляти в умовах кризових ситуацій, таких як пожежа на борту або аварія. Курсанти (студенти) повинні були приймати стратегічні рішення, організовувати евакуацію, керувати командою і забезпечити безпеку всіх на борту. Для реалістичності виконання кейс було доповнено візуальними ефектами,

аудіозаписами реальних пожеж та симуляційних інструментів. Учасники кейсу отримували бали за ефективність їхніх рішень і вияви лідерських якостей, показаних під час керування кризовою ситуацією.

Також під час формувального етапу експерименту використовувались *менторські програми*, розроблені досвідченими судноводіями, які виступають як наставники для курсантів (студентів). Такі програми сприяли розвитку лідерських навичок. Ментори надавали цінні поради, допомагали спільно аналізувати складні ситуації та сприяли розвитку самостійності і впевненості у прийнятих рішеннях.

Третій напрям роботи передбачав застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв. Для цього було організовано і проведено позааудиторний факультатив та вебінар, де курсантам (студентам) надавались рекомендації щодо стеження за своїми емоціями та відчуттями і допомагали зрозуміти, як вони впливають на їхні дії та взаємодію з іншими. Також для розвитку емоційного інтелекту рекомендовано вести щоденник з фіксацією своїх емоцій і причин, що їх викликають, та наслідків.

Для розвитку емоційної свідомості використовувались рольові ігри і ситуаційні вправи, щоб практикувати виявлення емоцій та інтерпретувати їх значення. Під час вивчення дисципліни «Організація колективної діяльності та лідерство» викладачі навчали студентів співпереживати і розуміти почуття та потреби інших людей. Для цього розглядалися сценарії, в яких вони можуть під час взаємодії з пасажиром уникнути сильних емоцій і реакції. Ми навчали їх вислуховувати, виявляти розуміння та реагувати на ці потреби відповідним чином.

Важливим елементом розвитку емоційного інтелекту є набуття навичок управління стресом. Для цього викладачі пояснювали студентам стресові реакції і методи керування стресом, такі як глибоке дихання, медитація або фізичні вправи. Студенти усвідомили, що вправи релаксації та стресові

ситуаційні тренування можуть допомогти розвинути їхню здатність залишатися зосередженими і спокійними під час непередбачуваних обставин.

Щодо вебінару, то він мав назву «Розвиток емоційного інтелекту для майбутніх судноводіїв: ключові навички для успіху». Вебінар призначався для майбутніх судноводіїв – учасників ЕГ із метою розвитку в них навичок емоційного інтелекту – необхідного компоненту успішної кар’єри судноводія. Наведемо приклади основних тем, що були предметом обговорення на вебінарі:

- «Знайомство з емоційним інтелектом: що це таке і чому він важливий для судноводіїв»;
- «Самоспостереження та емоційна свідомість: вивчення власних емоцій, їх вплив на дії та взаємодію з іншими»;
- «Розвиток емпатії: важливість співпереживання та розуміння почуттів і потреб пасажирів та екіпажу»;
- «Управління стресом: методи управління стресом та збереження емоційного балансу в стресових ситуаціях»;
- «Комунікація та конфліктологія: ефективне спілкування, розв’язання конфліктів та досягнення компромісів»;
- «Розвиток позитивного мислення: пошук позитивних аспектів у складних ситуаціях та культивування оптимістичного настрою».

Вебінар проводив досвідчений тренер з емоційного інтелекту, який надав учасникам корисні стратегії, поради та практики.

Для формування комунікативних лідерських умінь і навичок у майбутніх судноводіїв під час формувального етапу експерименту використовувались різноманітні методи, зокрема:

- тренінги та семінари, що спрямовані на розвиток комунікативних і лідерських навичок. Ці заходи включали такі теми, як ефективна комунікація, співпраця в команді, прийняття рішень та розв’язання конфліктів;
- рольові ігри, що моделюють реальні ситуації, з якими стикаються судноводії;

– командні вправи, під час яких студенти взаємодіяли як члени екіпажу судна, щоб навчитися ефективній комунікації і прийманню рішень в умовах обмеженого простору та стресових ситуацій;

– практичне навчання на судні для набуття практичного досвіду під керівництвом досвідчених професіоналів. Це дозволило студентам набувати комунікативних навичок у реальних умовах і розуміти важливість ефективного спілкування та лідерства на борту судна;

– менторство, що передбачало програму наставництва досвідчених судноводіїв, які працювали зі студентами один на один, і дозволило майбутнім судноводіям отримати цінні поради та вказівки від професіоналів, а також розвивати свої комунікативні навички та вести себе як лідери;

– практика публічного виступу перед аудиторією, наприклад, шляхом організації дебатів, презентацій або тренувань під час занять для розвитку навичок публічного мовлення та лідерства.

Також важливим методом формування комунікативних лідерських умінь і навичок під час формувального етапу експерименту було заохочення курсантів (студентів) до особистого розвитку. Для цього викладачі – організатори експериментального навчання заохочували майбутніх судноводіїв працювати над своїм особистим розвитком, наприклад, читати книги та статті про комунікацію, лідерство й ефективне спілкування. Додатковою підтримкою були також вебінари, онлайн-курси та самостійні дослідження, які проводилися курсантами (студентами) під керівництвом викладачів.

Четвертий напрям роботи щодо формування лідерської компетентності передбачав підготовку науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки.

У дослідженні ми виходили з того, що педагогічна підтримка лідерської поведінки є процесом, який спрямований на розвиток та посилення лідерських якостей у студентів. Вона передбачає різні стратегії і підходи, які допомагають студентам розкрити свій лідерський потенціал. З метою запровадження

педагогічної підтримки лідерської поведінки під час формувального етапу дослідження викладачам було запропоновано розробляти та проводити спеціальні курси, семінари або тренінги з лідерства, які дають студентам знання і навички, необхідні для розвитку їхніх лідерських якостей. Ці форми передбачали охоплення таких аспектів, як комунікація, управління конфліктами, мотивація та інші ключові компетенції лідерства. Викладачі мали пропонувати можливості для співпраці, групової роботи, участі в академічних проєктах, лідерських групах або студентських організаціях, участі в проєктах і дискусіях, які сприяють розвитку лідерського потенціалу, а також виступати в ролі наставників для студентів, надаючи їм індивідуальну підтримку, поради та напрямки. Це дозволяло студентам розвивати лідерську поведінку, отримувати конструктивний фідбек і впроваджувати в життя нові ідеї та ініціативи.

Для ефективною педагогічної підтримки на початку формувального етапу експерименту було реалізовано декілька форм підготовки викладачів до цього виду діяльності, а саме:

- семінари і тренінги, спрямовані на розвиток навичок викладачів із підтримки лідерської поведінки студентів. Ці заходи включали такі теми, як розуміння лідерства, розвиток комунікаційних навичок, сприяння самостійності та саморозвитку студентів;

- обмін досвідом, який відбувався шляхом регулярних зустрічей, де викладачі обмінювалися набутим досвідом і кращими практиками, пов'язаними з підтримкою лідерської поведінки студентів. Під час дослідження обмін досвідом відбувався у форматі колегіальних засідань, де викладачі презентували свої успішні кейси або ділилися викликами, з якими вони зіткнулися;

- надання викладачам індивідуального коучингу з фокусом на розвиток лідерських навичок. Кваліфікований коуч допомагав викладачам усвідомити свої сили, розробити стратегії розвитку та застосувати конкретні кроки для підтримки лідерської поведінки студентів;

– упровадження програми наставництва для викладачів, що дозволило викладачам із малим досвідом роботи отримати практичні поради і підтримку у використанні стратегій, які сприяють лідерській поведінці студентів.

Загалом під час формувального етапу експерименту було створено систему постійної підтримки та зворотного зв'язку для викладачів, щоб вони могли поділитися своїми успіхами і викликами, підтримувати конструктивну критику та постійно вдосконалюватися у підтримці лідерської поведінки студентів.

Отже, проведення формувального етапу експериментального дослідження дозволило організувати системну роботу щодо формування в майбутніх судноводіїв лідерської компетентності. Для цього впроваджено сукупність послідовних і системних педагогічних дій, заходів, методів та форм навчальної діяльності з метою впливу на майбутніх судноводіїв щодо формування в них лідерських знань, умінь і навичок, відповідних рис характеру та досвіду.

Перший напрям роботи щодо формування лідерської компетентності передбачав розвиток уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти – тренінгів, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів, вебінарів тощо. Для реалізації цієї умови було організовано тренінг «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв», майстер-клас «Лідерство на судні: навички та виклики», семінар «Лідерство в судноводінні: розвиток навичок та проблемні питання», дистанційний курс під назвою «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок та управління судновою командою», вебінар для дистанційного курсу «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок та управління судновою командою» та інші засоби неформальної освіти.

Другий напрям роботи передбачав застосування інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді. Для реалізації цієї педагогічної умови використано технологію доповненої реальності (AR) та віртуальної реальності

(VR), спеціальний тренажерний комплекс навігаційного ходового містка «Navi – Trainer 5000» (NTPro5000), а також розроблено низку лабораторних робіт для вивчення майбутніми фахівцями з навігації та управління суднами навчальної дисципліни «Управління ресурсами навігаційного містка» та «Організація колективної діяльності та лідерство». Також реалізація цієї педагогічної умови передбачала застосування тренінгів і програм, командних тренувань шляхом використання рольових ігор, симуляції розв'язання конфліктних ситуацій та тренування комунікаційних навичок, використання елементів гейміфікації, навчальних кейсів, проєктів і менторських програм.

Третій напрям роботи передбачав застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв. Для цього було організовано та проведено позааудиторний факультатив і вебінар «Розвиток емоційного інтелекту для майбутніх судноводіїв: ключові навички для успіху», де курсантам (студентам) надавались рекомендації щодо стеження за своїми емоціями та відчуттями і допомагали зрозуміти, як вони впливають на їхні дії та взаємодію з іншими. Для розвитку емоційної свідомості використовувались рольові ігри і ситуаційні вправи, щоб практикувати виявлення емоцій та інтерпретувати їх значення. Для формування комунікативних лідерських умінь і навичок використовувались тренінги та семінари, рольові ігри, командні вправи, практичне навчання на судні для набуття практичного досвіду під керівництвом досвідчених професіоналів, менторство, практика публічного виступу перед аудиторією та заохочення курсантів (студентів) до особистого розвитку.

Четвертий напрям роботи щодо формування лідерської компетентності передбачав підготовку науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки. Для цього було реалізовано декілька форм підготовки викладачів до цього виду діяльності, а саме: семінари та тренінги, обмін досвідом, надання

викладачам індивідуального коучингу з фокусом на розвиток лідерських навичок, упровадження програми наставництва для викладачів.

Проведення заходів відповідно до плану експериментального дослідження дозволило організувати системну роботу щодо формування в майбутніх судноводіїв лідерської компетентності.

3.3 Аналіз результатів формувального етапу педагогічного експерименту

Для визначення результативності роботи з формування у майбутніх фахівців з навігації та управління судном лідерської компетентності після завершення формувального етапу педагогічного експерименту було проведено підсумкові вимірювання. Відповідно до завдань було передбачено:

- здійснити оцінку рівня сформованості лідерської компетентності у майбутніх судноводіїв ЕГ за результатами експериментального навчання (після проведення формувального етапу педагогічного експерименту);

- порівняти результати сформованості лідерської компетентності у курсантів (студентів) КГ та ЕГ;

- визначити результативність обґрунтованих педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки за допомогою методів математичної статистики.

Для визначення результативності роботи використано ті ж самі методики, що і на констатувальному етапі педагогічного експерименту та на етапі вхідного контролю (перед початком формувального етапу, див. таблицю 3.2).

За результатами діагностики сформованості лідерської компетентності у майбутніх судноводіїв ЕГ та КГ після проведення формувального етапу експерименту побудовано таблицю 3.10, у якій подано узагальнені результати дослідження.

Таблиця 3.10 – Результати дослідження стану сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном наприкінці формувального етапу експерименту в експериментальній і контрольній групах, $n = 244$

Критерії	Групи	Рівні							
		Критичний		Низький		Достатній		Високий	
		К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
Когнітивно-понятійний	ЕГ	11	8,94	18	14,63	48	39,03	46	37,4
	КГ	48	39,67	40	33,06	20	16,53	13	10,74
Практично-поведінковий	ЕГ	12	9,76	19	15,45	50	40,65	42	34,14
	КГ	47	38,84	40	33,06	20	16,53	14	11,57
Професійно-психологічний	ЕГ	10	8,13	17	13,82	49	39,84	47	38,21
	КГ	47	38,84	42	34,71	18	14,88	14	11,57
Аксіологічно-мотиваційний	ЕГ	12	9,76	18	14,63	51	41,46	42	34,15
	КГ	50	41,32	38	31,41	20	16,53	13	10,74
<i>Усереднені значення</i>	<i>ЕГ</i>	<i>11</i>	<i>8,94</i>	<i>18</i>	<i>14,63</i>	<i>50</i>	<i>40,65</i>	<i>44</i>	<i>35,78</i>
	<i>КГ</i>	<i>48</i>	<i>39,67</i>	<i>40</i>	<i>33,06</i>	<i>20</i>	<i>16,53</i>	<i>13</i>	<i>10,74</i>

З метою перевірки розподілів (порівняння) сформованості лідерської компетентності в ЕГ та КГ наприкінці формувального етапу експерименту також використано критерій Пірсона. Результати розрахунків значень рівнів сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном за критеріями наприкінці формувального етапу експерименту подано у таблицях 3.11–3.15.

Таблиця 3.11 – Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном за когнітивно-понятійним критерієм наприкінці формувального етапу експерименту, $n = 244$ (КГ – 121, ЕГ – 123)

Групи	Емпірична частота	Теоретична частота	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})^2$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})^2 / f_{\text{т}}$
ЕГ	46	29,74	16,26	264,39	8,89
КГ	13	29,26	-16,26	264,39	9,036
ЕГ	48	34,28	13,72	188,24	5,491
КГ	20	33,72	-13,72	188,24	5,582
ЕГ	18	29,24	-11,24	126,34	4,321
КГ	40	28,76	11,24	126,34	4,393
ЕГ	11	29,74	-18,74	351,19	11,809
КГ	48	29,26	18,74	351,19	12,002
Суми	244	244	–	–	61,524

Отже, $\chi^2_{\text{емп}} = 61,52$. Щоб зробити висновок про статистичну відмінність, необхідно порівняти критичні й емпіричні значення. Критичні значення χ^2 розраховуються при $\nu = 3$ за рівнем значущості $p \geq 0,05 = 7,815$, $p \geq 0,01 = 11,345$. Відмінності між двома розподілами можна вважати

достовірними, якщо $\chi^2_{\text{емп}}$ досягає або перевищує $\chi^2_{0,05}$, і тим більш достовірними, якщо $\chi^2_{\text{емп}}$ досягає або перевищує $\chi^2_{0,01}$. Оскільки $\chi^2_{\text{емп}} = 61,52$ перевищує $\chi^2_{0,05}$ та $\chi^2_{0,01}$, то за когнітивно-понятійним критерієм лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном наприкінці формувального етапу експерименту результати є достовірними.

Таблиця 3.12 – Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном за практично-поведінковим критерієм наприкінці формувального етапу експерименту, $n = 244$ (КГ – 121, ЕГ – 123)

Групи	Емпірична частота	Теоретична частота	$(f_{\text{э}} - f_{\text{T}})$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{T}})^2$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{T}})^2/f_{\text{T}}$
ЕГ	42	28,23	13,77	189,61	6,717
КГ	14	27,77	-13,77	189,61	6,828
ЕГ	50	35,29	14,71	216,38	6,131
КГ	20	34,71	-14,71	216,38	6,234
ЕГ	19	29,74	-10,74	115,35	3,879
КГ	40	29,26	10,74	115,35	3,942
ЕГ	12	29,74	-17,74	314,71	10,582
КГ	47	29,26	17,74	314,71	10,756
Суми	244	244	–	–	55,069

З таблиці 3.12 видно, що $\chi^2_{\text{емп}} = 55,07$. Отже, за практично-поведінковим критерієм лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном наприкінці формувального етапу експерименту результати є достовірними.

Таблиця 3.13 – Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном за професійно-психологічним критерієм наприкінці формувального етапу експерименту, $n = 244$ (КГ – 121, ЕГ – 123)

Групи	Емпірична частота	Теоретична частота	$(f_{\text{э}} - f_{\text{T}})$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{T}})^2$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{T}})^2/f_{\text{T}}$
ЕГ	47	30,75	16,25	264,06	8,587
КГ	14	30,25	-16,25	264,06	8,729
ЕГ	49	33,77	15,23	231,95	6,869
КГ	18	33,23	-15,23	231,95	6,98
ЕГ	17	29,74	-12,74	162,31	5,458
КГ	42	29,26	12,74	162,31	5,547
ЕГ	10	28,73	-18,73	350,81	12,211
КГ	47	28,27	18,73	350,81	12,409
Суми	244	244	–	–	66,79

За даними таблиці 3.13 $\chi^2_{\text{емп}} = 66,79$. Отже, за професійно-психологічним критерієм лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном наприкінці формувального етапу експерименту результати є достовірними.

Таблиця 3.14 – Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном за аксіологічно-мотиваційним критерієм наприкінці формувального етапу експерименту, $n = 244$ (КГ – 121, ЕГ – 123)

Групи	Емпірична частота	Теоретична частота	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})^2$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})^2/f_{\text{т}}$
ЕГ	42	27,73	14,27	203,63	7,343
КГ	13	27,27	-14,27	203,63	7,467
ЕГ	51	35,79	15,21	231,34	6,464
КГ	20	35,21	-15,21	231,34	6,57
ЕГ	18	28,23	-10,23	104,65	3,707
КГ	38	27,77	10,23	104,65	3,768
ЕГ	12	31,25	-19,25	370,56	11,858
КГ	50	30,75	19,25	370,56	12,051
Суми	244	244	–	–	59,228

Отже, як свідчать дані таблиці 3.14, $\chi^2_{\text{емп}} = 59,27$. Це означає, що за аксіологічно-мотиваційним критерієм лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном наприкінці формувального етапу експерименту результати є достовірними.

Таблиця 3.15 – Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном за усередненими значеннями критеріїв наприкінці формувального етапу експерименту, $n = 244$ (КГ – 121, ЕГ – 123)

Групи	Емпірична частота	Теоретична частота	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})^2$	$(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})^2/f_{\text{т}}$
ЕГ	44	28,73	15,27	233,17	8,116
КГ	13	28,27	-15,27	233,17	8,248
ЕГ	50	35,29	14,71	216,38	6,131
КГ	20	34,71	-14,71	216,38	6,234
ЕГ	18	29,24	-11,24	126,34	4,321
КГ	40	28,76	11,24	126,34	4,393
ЕГ	11	29,74	-18,74	351,19	11,809
КГ	48	29,26	18,74	351,19	12,002
Суми	244	244	–	–	61,254

За даними таблиці 3.15 $\chi^2_{\text{емп}} = 61,25$. Отже, за усередненими значеннями критеріїв лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та

управління судном наприкінці формувального етапу експерименту результати є достовірними.

Для порівняння результатів сформованості лідерської компетентності курсантів (студентів) до та після формувального етапу експерименту в КГ та ЕГ побудовано таблицю 3.16.

Таблиця 3.16 – Результати сформованості лідерської компетентності курсантів (студентів) до та після формувального етапу експерименту в контрольній та експериментальній групах, $n = 244$ (КГ – 121, ЕГ – 123)

Рівні	Критерії	Контрольна група				Експериментальна група			
		На початку експерименту		Наприкінці експерименту		На початку експерименту		Наприкінці експерименту	
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Високий	Когнітивно-понятійний	10	8,26	13	10,74	13	10,57	46	37,40
Достатній		19	15,70	20	16,53	20	16,26	48	39,03
Низький		40	33,06	40	33,06	43	34,96	18	14,63
Критичний		52	42,98	48	39,67	47	38,21	11	8,94
Високий	Практично-поведінковий	11	9,09	14	11,57	14	11,38	42	34,14
Достатній		18	14,88	20	16,53	24	19,51	50	40,65
Низький		42	34,71	40	33,06	40	32,52	19	15,45
Критичний		50	41,32	47	38,84	45	36,59	12	9,76
Високий	Професійно-психологічний	12	9,91	14	11,57	15	12,20	47	38,21
Достатній		17	14,05	18	14,88	21	17,07	49	39,84
Низький		43	35,54	42	34,71	41	33,33	17	13,82
Критичний		49	40,50	47	38,84	46	37,40	10	8,13
Високий	Аксіологічно-мотиваційний	12	9,92	13	10,74	13	10,57	42	34,15
Достатній		19	15,70	20	16,53	21	17,07	51	41,46
Низький		39	32,23	38	31,41	41	33,34	18	14,63
Критичний		51	42,15	50	41,32	48	39,02	12	9,76
Високий	Усереднені значення	11	9,09	13	10,74	14	11,38	44	35,78
Достатній		18	14,88	20	16,53	22	17,88	50	40,65
Низький		41	33,88	40	33,06	41	33,34	18	14,63
Критичний		51	42,15	48	39,67	46	37,40	11	8,94

Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном ЕГ і КГ за усередненими значеннями критеріїв наприкінці формувального етапу експерименту дозволяє стверджувати про результативність педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки. Зокрема, якщо на початку формувального етапу експерименту в ЕГ високий рівень сформованості лідерської компетентності

виявлено у 11,38 % курсантів (студентів), достатній – у 17,88 %, низький – у 33,34 % і критичний у 37,44 %, то наприкінці формувального етапу експерименту високий рівень сформованості лідерської компетентності показали 35,78% курсантів (студентів), достатній – 40,65%, низький – 14,63 % і критичний – 8,94 %. Тобто приріст кількості курсантів (студентів) із високим рівнем сформованості лідерської компетентності склав 24,4 %, а з достатнім рівнем – 22,77 %. Кількість курсантів (студентів) з низьким рівнем сформованості лідерської компетентності наприкінці формувального етапу педагогічного експерименту зменшилася порівняно з тією кількістю, що була зафіксована на початку, на 18,71 %, а з критичним – на 28,46 %.

З курсантами (студентами) КГ заходи, передбачені формувальним етапом експерименту, не проводилися. Приріст кількості курсантів (студентів) КГ із високим і достатнім рівнем сформованості лідерської компетентності відбувався за рахунок освітнього процесу і склав за обома рівнями всього по 1,65 %. Кількість курсантів (студентів) із низьким і критичним рівнем сформованості лідерської компетентності в КГ зменшилася від початкового вимірювання на 0,82 % та на 2,48 % відповідно.

Зокрема за когнітивно-понятійним критерієм кількість курсантів (студентів) після формувального етапу експерименту в ЕГ з критичним рівнем сформованості лідерської компетентності зменшилася на 28,27 %, з низьким – на 20,33 %, а з достатнім і високим збільшилася відповідно на 22,77 % та 26,83 %. Опитування майбутніх фахівців з навігації та управління судном, проведене після формувального етапу експерименту, засвідчило, що учасники ЕГ мають у середньому на 22–28 % кращі знання порівняно з курсантами (студентами) КГ щодо психології колективу, особливостей формування команди та поведінки підлеглих, правил і принципів професійної етики; правил і вимог комунікації, тактик і стратегій управління конфліктами, особливостей управління людськими ресурсами.

Після формувального етапу експерименту курсанти (студенти) значно краще стали розуміти роль лідерської компетентності у контексті ефективності

майбутньої професійної діяльності на посадах капітана та старшого помічника капітана судна. На запитання «У яких ситуаціях професійної діяльності має значення сформованість у фахівців з навігації та управління судном лідерської компетентності?» респонденти наводили багато прикладів і зазначали, що таких ситуацій є дуже багато і вони стосуються не лише ситуацій переважно соціально-комунікативного аспекту та професійної взаємодії, як це було зафіксовано на констатувальному етапі (тоді лише 25,81 % опитаних зазначили, що такі ситуації стосуються переважно соціально-комунікативного аспекту та професійної взаємодії, але приклади навести змогли далеко не всі курсанти).

Якщо на констатувальному етапі для учасників опитування досить складним виявилось запитання про те, чому капітан судна або старший помічник капітана має бути лідером (тоді 29,09 % опитаних ототожнювала лідерство у сфері навігації та управління судном лише з турботою про членів суднової команди, 12,29 % – зі здатністю прийняття непопулярних рішень щодо дисциплінованості суднової команди, 22,13 % – з рішучістю і впевненістю капітана, 17,62 % – з наявністю організаційних навичок), то після формувального етапу експерименту майбутні судноводії зазначили, що капітан судна або старший помічник капітана мають бути лідерами у зв'язку зі специфікою їхньої ролі і відповідальністю на судні. Зокрема понад 60,97 % опитаних зазначили, що капітан судна є відповідальним за безпеку судна, екіпажу та пасажирів. Як лідер, він повинен мати навички управління кризовими ситуаціями, приймати рішення швидко й ефективно, а також координувати дії екіпажу під час небезпечних ситуацій. Ще 49,59 % відповіли, що капітан судна відповідає за навігацію та маневрування судна. Він повинен мати глибокі знання морської навігації, правил і процедур, пов'язаних із маневруванням судна. Серед учасників ЕГ 31,71 % майбутніх судноводіїв зазначили, що капітан судна повинен мати здатність мотивувати, навчати та керувати екіпажем. Лідерство капітана додатково створює сприятливу робочу атмосферу, допомагає встановлювати цілі і координувати зусилля суднової команди для досягнення цих цілей.

Результати формувального етапу експерименту дозволи з'ясувати, що 43,09 % курсантів (студентів) ЕГ вважають, що лідерство капітана судна пов'язано з тим, що він є представником компанії або держави, які володіють або експлуатують судно. Він зобов'язаний підтримувати встановлені стандарти та вимоги, а також представляти інтереси своєї організації. Лідерство капітана, на думку респондентів, полягає в тому, що він має ефективно спілкуватися із зовнішніми сторонами та забезпечувати виконання встановлених норм і процедур.

Щодо розподілу за рівнями сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном за практично-поведінковим критерієм, то після формувального етапу експерименту в ЕГ з критичним рівнем сформованості лідерської компетентності кількість курсантів (студентів) зменшилася на 26,83 %, з низьким – на 17,07 %, а з достатнім і високим збільшилася відповідно на 21,14 % та 22,76 %.

Узагальнення результатів дослідження дозволило зробити висновок, що вміння здійснювати планування, координацію та призначення персоналу виявилися сформованими на високому рівні у 44,71 % (на констатувальному етапі – у 14,34 % випускників), у 38,21 % – на достатньому (на констатувальному етапі – у 28,27 % опитаних), у 12,19 % – на низькому і лише у 4,89 % – на критичному. Такі результати, на нашу думку, є свідченням того, що значна частина курсантів (студентів) усвідомила роль організаторських умінь і навичок капітана судна та старшого помічника капітана, що є вкрай важливими для успішної експлуатації судна. Спілкування та спостереження за діями курсантів (студентів) – майбутніх судноводіїв під час навчальної практики дозволило зробити висновок, що значно зросла кількість опитаних (понад 56 % порівняно з 29,91 % на констатувальному етапі експерименту), які вказали, що капітан судна має бути не лише посадовою особою, що відповідальна за плавучість та правильну експлуатацію судна, а й ефективним керівником екіпажу, його лідером.

Також відбулися суттєві зміни щодо розподілу за рівнями сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном за професійно-психологічним критерієм після формувального етапу експерименту в ЕГ. Зокрема з критичним рівнем сформованості лідерської компетентності кількість курсантів (студентів) зменшилася на 29,27 %, з низьким – на 19,51 %. Щодо кількості майбутніх судноводіїв з достатнім і високим рівнями сформованості лідерської компетентності, то їх частка збільшилася відповідно на 22,77 % та 26,01 %.

Зокрема суттєво покращилися дані за такими показниками професійно-психологічного критерію, як дотримання етичних норм, турбота про добробут членів команди, емоційний інтелект, здатність до самоконтролю та рефлексії. Після формувального етапу експерименту в ЕГ отримано дані, узагальнення яких дозволило зробити висновок, що серед курсантів (студентів) ЕГ зросла кількість тих, хто виявив здатність брати на себе лідерську роль, ефективно керувати екіпажем і приймати важливі рішення в умовах, які часто можуть бути непередбачуваними. Добре розвинуену комунікаційну компетентність, яка включає вміння розв'язувати конфлікти і вести переговори, виявили 58,53 % опитаних. На запитання анкети про готовність до постійного саморозвитку і навчання серед опитаних 52,03 % зазначили, що лідер повинен бути відкритим до нових ідей, постійно вдосконалювати свої навички і бути готовим до навчання з нових технологій та інновацій у сфері судноплавства.

Ще один аспект стосувався оцінювання дотримання майбутніми судноводіями етичних норм та стандартів професійної поведінки. За результатами формувального етапу експерименту вдалося встановити, що переважна більшість курсантів (студентів) ЕГ (80,48 %) вважають, що лідер повинен мати високі моральні цінності, діяти з чесністю та честю і бути прикладом для своєї команди.

Щодо розподілу за рівнями сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном за аксіологічно-мотиваційним критерієм, то після формувального етапу експерименту в ЕГ з

критичним рівнем сформованості лідерської компетентності кількість курсантів (студентів) зменшилася на 29,26 %, з низьким – на 18,71 %, а з достатнім і високим – збільшилася відповідно на 24,39 % та 23,58 %. Доводиться констатувати, що за показниками «прихильність корпоративній культурі та традиціям морської судноплавної галузі» та «розуміння (прийняття) та неприйняття цінностей лідерства та місії керівника-лідера» результати суттєво відрізняються від тих, що були отримані на констатувальному етапі дослідження. Зокрема, якщо на початку дослідження 13,11 % опитаних скептично ставилися до існування корпоративної культури у сфері судноплавства, а наявні традиції серед морського середовища ними не сприймалися, то після формувального етапу серед курсантів (студентів) ЕГ таких уже було лише 4,06 %.

Якщо на констатувальному етапі лише 27,05 % опитаних змогли назвати цінності професії судноводія, але пояснити, чи є вони формальними чи неформальними, чи сповідаються у щоденній практиці, змогли лише 14,75 % курсантів (студентів), то після формувального етапу 82,92 % майбутніх судноводіїв – учасників ЕГ змогли назвати та пояснити щонайменше 5 цінностей, серед яких:

– безпека та захист морських шляхів (судноводії забезпечують безпечний рух суден із пасажирами та вантажем по морях, океанах і річках; вони володіють глибокими знаннями про навігацію, метеорологію, правила безпеки та вміють реагувати на небезпеку швидко та ефективно);

– економічне значення професії (судноводії відіграють важливу роль у світовій економіці, вони допомагають підтримувати міжнародну торгівлю, сприяють експорту й імпорту різних товарів, сприяючи економічному зростанню та розвитку країни);

– рятування життя (судноводіям належить важлива роль у рятувальних операціях на морі, вони вміють керувати судном у небезпечних ситуаціях, допомагаючи евакуювати людей, надавати першу медичну допомогу та координувати дії з рятувальними службами);

– екологічна відповідальність (судноводіям належить важлива роль у збереженні природних ресурсів та охороні довкілля);

– професійний розвиток (судноводій – це високоспеціалізована професія, яка надає можливості для постійного професійного розвитку).

Отже, результати дослідження дозволяють стверджувати про результативність педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

3.4 Методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки

Формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном – це сукупність послідовних і системних педагогічних дій, заходів, методів та форм навчальної діяльності, які реалізуються з метою впливу на майбутніх судноводіїв щодо формування в них лідерських знань, умінь і навичок, відповідних рис характеру та досвіду. Теоретичний аналіз наукових джерел із досліджуваної проблеми, а також результати, що отримані шляхом узагальнення даних експериментальної роботи, дозволили сформулювати методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

1. Викладачам рекомендується взяти до уваги, що проблема формування і розвитку лідерства є предметом наукових досліджень з епохи античності. Найбільш відомі та поширені у науці концепції лідерства можна умовно поділити на чотири групи, які розвивалися у хронологічному порядку.

Перша група теорій пояснювала лідерство з позицій переліку особистісних рис характеру й особистісних якостей, якими має бути наділений

лідер. До другої групи можна віднести теорії, у яких досліджувалася проблема з позиції поведінки лідера. Теорії третьої групи (особистісно-ситуативні, ситуативні, гуманістичні та теорії випадковостей) вивчають умови, в яких саме відбувається становлення лідерства як процесу. Щодо четвертої групи теорій, то її становлять теорії ціннісного лідерства, де цінності розглядаються як основні детермінанти взаємодії лідерів і членів групи. Проте всі теорії лідерства взаємодоповнюють одна одну, їх доцільно розглядати у комплексі, а найбільш достовірні положення цих концепцій застосовувати у практиці освітньої діяльності.

2. Науково-педагогічним працівникам рекомендується взяти до уваги, що лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном – це складне й інтегроване поняття, що охоплює здатність стратегічно мислити, ефективно керувати членами суднової команди, аналізувати та приймати рішення в типових і нетипових ситуаціях судноплавства, забезпечувати комунікацію, оптимально вирішувати професійні та соціальні проблеми, здійснювати ефективне планування, управління і контроль діяльності колективу для вирішення професійних завдань персоналом судна, а також уміння працювати в команді.

Для ефективного формування лідерської компетентності науково-педагогічним працівникам потрібно знати її зміст. З огляду на результати проведеного дослідження у структурі цього інтегрованого поняття можна виокремити когнітивний, практично-діяльнісний, професійно-особистісний та ціннісно-мотиваційний компоненти.

Когнітивний компонент охоплює знання психології роботи з персоналом судна, особливостей комунікації, управління людськими ресурсами та формування команди тощо.

Практично-діяльнісний компонент передбачає наявність умінь та навичок формування серед суднової команди атмосфери доброзичливості, взаєморозуміння та взаємодопомоги, уміння працювати в команді, навички ефективного управління ресурсами навігаційного містка, уміння здійснювати

менеджмент та мотивувати персонал суднової команди, навички ведення переговорів і вміння вибудовувати комунікації тощо.

Професійно-особистісний компонент охоплює емоційно-комунікативні, організаторські, інтелектуально-креативні, професійно-ділові та морально-вольові властивості і риси характеру, зокрема стійкість до тривалого емоційного напруження, до підвищених психологічних навантажень, здатність швидко й ефективно розв'язувати особистісні та колективні конфлікти, високі моральні якості, що забезпечує взірцевість, приклад для наслідування, упевненість, емоційний інтелект, високий рівень мотивації, оптимізм, харизматичність, професіоналізм і відповідальність, робочий авторитет, особиста ефективність тощо.

Ціннісно-мотиваційний компонент передбачає прихильність корпоративній культурі, прагнення до самоствердження, консерватизму, особистої безпеки і владних повноважень, наслідування традицій, орієнтацію на загально визнані людські та професійні цінності, відкритість до змін тощо.

З урахуванням структури і змісту лідерської компетентності науково-педагогічним працівникам рекомендується проєктувати і моделювати зміст навчальних дисциплін, окремих тем і навчальних питань для розвитку лідерства курсантів (студентів).

3. Для діагностики лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном рекомендується використовувати критерії, які визначено з урахуванням структури цієї компетентності, зокрема когнітивно-понятійний (лідерство передбачає володіння певною інформацією, певними знаннями, що усвідомлені особистістю; лише опираючись на знання, можна здійснювати вплив на інші компоненти компетентності), практично-поведінковий (дозволяє визначати відповідність вчинків особистості складовим лідерської поведінки), професійно-психологічний (дозволяє визначати відповідність властивостей, рис характеру та здібностей особистості складовим лідерської компетентності), аксіологічно-мотиваційний (дозволяє визначати ставлення до системи цінностей особистості і мотивації).

Для зручності рекомендується сформованість лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном оцінювати за чотирма рівнями, що відповідає системі оцінювання навчальних досягнень у ЗВО, а саме: критичним (сформованість лідерської компетентності не відповідає вимогам), низьким (сформованість лідерської компетентності частково відповідає вимогам), достатнім (сформованість лідерської компетентності відповідає вимогам вище низького) та високим (сформованість лідерської компетентності відповідає вимогам).

4. Для ефективного формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки рекомендується впроваджувати педагогічні умови, результативність яких експериментально доведена, а саме:

- розвивати уявлення майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти – тренінгів, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів, вебінарів тощо;

- застосовувати інноваційні форми і методи навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді;

- застосовувати інтерактивні (діалогічно-дискусійні) технології для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв;

- здійснювати підготовку науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки.

5. Рекомендується застосовувати засоби неформальної освіти, які дають можливість майбутнім судноводіям отримати практичні навички успішного лідерства у професійній діяльності. Тренінги, майстер-класи та семінари можуть включати рольові ігри, симуляції та практичні вправи, які дозволяють студентам випробувати свої лідерські якості в квазіпрофесійному середовищі. Це сприятиме розвитку навичок управління командою, комунікації, прийняття

рішень і розв'язання конфліктів. Дистанційні курси та вебінари також можуть передбачати практичні вправи, самостійні завдання і кейси для поглиблення теоретичних знань.

6. Рекомендується застосовувати в освітньому процесі симулятори та засоби віртуальної реальності для отримання практичних навичок ефективно спілкуватися з членами екіпажу, керувати ресурсами і виконувати навігаційні завдання в реалістичних умовах. Проблемне навчання, проєктне навчання або навчання через діяльність, віртуальна реальність, комп'ютерне моделювання та інші інтерактивні технології дозволяють майбутнім судноводіям отримати практичний досвід лідерства.

7. Рекомендується застосовувати інтерактивні (діалогічно-дискусійні) технології для формування комунікативних лідерських умінь і навичок майбутніх судноводіїв, розвитку їхнього емоційного інтелекту як важливої компоненти лідерської компетентності, навчання курсантів (студентів) активно слухати та розуміти інших, виявляти емпатію і співчуття, встановлювати контакт зі співрозмовниками. Ці риси характеру є важливими для майбутнього лідерства у професійній діяльності. Участь курсантів (студентів) у діалогах та дискусіях сприяє усвідомленню щодо своїх емоцій, розумінню їх походження і впливу на власну поведінку, розвиває соціальну компетентність, зокрема вміння спілкуватися, працювати в команді, встановлювати взаємодію з іншими та розв'язувати конфлікти.

8. Для формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв важливе значення має підготовка науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів). Важливість надання педагогічної підтримки лідерської поведінки полягає в тому, що вона забезпечує можливість курсантам (студентам) відчувати себе в ролі лідера. Викладачі, які надають студентам можливість керувати проєктами, груповими завданнями або проводити презентації, сприяють їхньому розвитку як лідерів. Це дає студентам можливість набути досвіду в прийнятті рішень, координації роботи групи та виконанні лідерських функцій.

9. Науково-педагогічним працівникам рекомендується залучати курсантів (студентів) до вирішення реальних проблем і проєктів, що стосуються судноводіння. Це надасть їм можливість розвивати навички лідерства, приймати рішення та брати на себе відповідальність за результати.

10. Для розвитку лідерської компетентності рекомендується проводити тренінги з комунікаційних навичок, таких як ефективне слухання, спілкування і ведення презентацій. Ця навичка є важливою для будь-якого лідера, адже всі студенти ефективно спілкуються зі своїми колегами та клієнтами.

11. Науково-педагогічним працівникам рекомендується сприяти розвитку самовпевненості та впевненості у собі в курсантів (студентів). Вони повинні бути впевнені у своїх силах, щоб бути успішними лідерами. Доцільно підтримувати їх у розумінні їхнього потенціалу і надавати можливості для розвитку.

12. Рекомендується під час викладання навчальних дисциплін використовувати проєкти та завдання, що стимулюють співпрацю і командну роботу. Робота в команді є необхідною складовою лідерської компетентності. Рекомендується розробити завдання, під час виконання яких студенти будуть працювати разом, вирішуючи проблеми та досягаючи спільних цілей.

13. Науково-педагогічним працівникам рекомендується підтримувати курсантів (студентів) щодо розвитку критичного мислення і навичок приймати обґрунтовані рішення. Доцільно їх мотивувати до самостійного розвитку, наголошуючи при цьому, що майбутні судноводії повинні бути здатними аналізувати інформацію, оцінювати ризики та використовувати всі важелі впливу в ситуаціях, що виникають на судні.

14. Важливо також під час освітнього процесу сприяти розвитку стійкості до стресу й управління емоціями. Лідерам часто доводиться працювати в умовах підвищеного напруження та стресу. Викладачам важливо навчити студентів ефективно керувати своїми емоціями, розвивати стресостійкість і здатність працювати під час надзвичайних ситуацій.

15. Рекомендується запроваджувати можливості для студентів щодо набуття досвіду в різних ролях та позиціях. Наприклад, можна створити навчальні курси або навчальні проєкти, які дають курсантам (студентам) можливість випробувати себе в різних лідерських функціях.

16. Науково-педагогічним працівникам рекомендується заохочувати студентів до постійного саморозвитку і самонавчання. Лідери повинні постійно оновлювати свої професійні навички та вдосконалюватися у фаховій сфері. Викладачам необхідно забезпечити доступ до актуальних матеріалів, літератури, вебінарів і тренінгів, що сприяють розвитку лідерських навичок.

17. Рекомендується надавати можливість студентам виступати перед публікою та представниками професійного середовища. Виступи на конференціях або участь у семінарах є ефективним інструментом розвитку навичок публічного виступу і набуття цінного досвіду у взаємодії з фахівцями галузі навігації та управління судном.

18. Науково-педагогічним працівникам рекомендується створювати середовище, що сприяє творчості та інноваціям. Для цього потрібно залучати майбутніх судноводіїв до пошуку нових ідей і розвитку новаторських рішень у галузі навігації та управління судном, підтримувати їх шляхом втілення креативних ідей у навчальні дослідницькі проєкти.

Дотримання науково-педагогічними працівниками цих рекомендацій сприятиме ефективному формуванню лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки у морських закладах вищої освіти.

Щодо подальших наукових пошуків, то перспективними вважаємо розробку курсів лідерства для майбутніх фахівців з навігації та управління судном, узагальнення зарубіжного досвіду розвитку лідерського потенціалу майбутніх судноводіїв у країнах із розвиненим морським комерційним флотом та підвищення кваліфікації судноводіїв у країнах – найбільших судновласниках. Важливою для перспективного дослідження є також підготовка методичних рекомендацій майбутнім фахівцям з навігації та управління судном щодо

саморозвитку лідерського потенціалу у процесі професійної підготовки у морських закладах вищої освіти.

Висновки до розділу

1. Педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки – це різноманітні чинники (організація освітнього простору, використання сучасних технологій та їх елементів, ефективні форми, методи, прийоми і засоби, методичні підходи до викладання, створення сприятливого соціально-психологічного клімату ЗВО, диференційований підхід до навчання різних груп здобувачів освіти тощо), епровадження яких у професійну підготовку забезпечує дієве формування когнітивного, практично-діяльнісного, професійно-особистісного та ціннісно-мотиваційного компонентів лідерської компетентності.

З урахуванням результатів узагальнення педагогічної теорії, педагогічної практики, експертного оцінювання та результатів застосування методів математичної статистики визначено педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки: розвиток уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти – тренінгів, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів, вебінарів тощо; застосування інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді; застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв; підготовка науково-педагогічних працівників до педагогічної

підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки.

2. Для перевірки результативності педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки використано метод педагогічного експерименту. Під час його формувального етапу реалізовано заходи, передбачені обґрунтованими педагогічними умовами.

Для розвитку уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти запропоновано тренінг «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв», майстер-клас «Лідерство на судні: навички та виклики», семінар «Лідерство в судноводінні: розвиток навичок та проблемні питання», дистанційний курс під назвою «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок та управління судновою командою», вебінар для дистанційного курсу «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок та управління судновою командою» та інші засоби неформальної освіти.

Для реалізації другої педагогічної умови – застосування інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді передбачено використання технології доповненої та віртуальної реальності, спеціального тренажерного комплексу навігаційного ходового містка NTPro5000, а також розроблено низку лабораторних робіт для вивчення майбутніми фахівцями з навігації та управління суднами навчальної дисципліни «Управління ресурсами навігаційного містка» та «Організація колективної діяльності та лідерство». Цю педагогічну умову реалізовано також шляхом застосування тренінгів і програм, командних тренувань, рольових ігор, симуляції розв'язання конфліктних ситуацій та тренування комунікаційних навичок, використання елементів гейміфікації, навчальних кейсів, проєктів і менторських програм.

Інтерактивні (діалогічно-дискусійні) технології для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту

майбутніх судноводіїв реалізовано шляхом позааудиторного факультативу та вебінару «Розвиток емоційного інтелекту для майбутніх судноводіїв: ключові навички для успіху», рольових ігор і ситуаційних вправ, тренінгів та семінарів, рольових ігор, командних вправ, практичного навчання на судні під керівництвом досвідчених професіоналів, менторства та заохочення курсантів (студентів) до особистого розвитку.

Підготовка науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки реалізована шляхом проведення семінарів та тренінгів, обміну досвідом, індивідуального коучингу з фокусом на розвиток лідерських навичок, упровадження програми наставництва для викладачів.

3. Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном експериментальної та контрольної груп за усередненими значеннями критеріїв наприкінці формувального етапу експерименту дозволяє стверджувати про результативність педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки. Зокрема, якщо на початку формувального етапу експерименту в експериментальній групі високий рівень сформованості лідерської компетентності виявлено у 11,38 % курсантів (студентів), достатній – у 17,88 %, низький – у 33,34 % і критичний у 37,44 %, то наприкінці формувального етапу експерименту високий рівень сформованості лідерської компетентності показали 35,78 % курсантів (студентів), достатній – 40,65 %, низький – 14,63 % і критичний – 8,94 %. Тобто приріст кількості курсантів (студентів) експериментальної групи з високим рівнем сформованості лідерської компетентності склав 24,4 %, а з достатнім рівнем – 22,77 %. Кількість курсантів (студентів) із низьким рівнем сформованості лідерської компетентності наприкінці формувального етапу педагогічного експерименту зменшилася у порівнянні з тією кількістю, що була зафіксована на початку експерименту, на 18,71 %, а з критичним – на 28,46 %.

З курсантами (студентами) контрольної групи заходи, передбачені формувальним етапом експерименту, не проводилися. Приріст кількості курсантів (студентів) контрольної групи з високим і достатнім рівнем сформованості лідерської компетентності відбувався за рахунок освітнього процесу і склав за обома рівнями всього по 1,65 %. Кількість курсантів (студентів) із низьким і критичним рівнем сформованості лідерської компетентності в контрольній групі зменшилася від початкового вимірювання на 0,82 % та на 2,48 % відповідно.

4. Теоретичний аналіз проблеми формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки та результати експериментальної роботи щодо формування цієї професійно важливої властивості дозволили сформулювати методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам. Для ефективного формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки рекомендується впроваджувати педагогічні умови, результативність яких експериментально доведена, а також залучати курсантів (студентів) до вирішення реальних проблем і проєктів, що стосуються судноводіння; проводити тренінги з комунікаційних навичок, таких як ефективне слухання, спілкування та ведення презентацій; рекомендується сприяти розвитку самовпевненості та впевненості у собі в курсантів (студентів); під час викладання навчальних дисциплін використовувати проєкти і завдання, що стимулюють співпрацю та командну роботу; підтримувати курсантів (студентів) щодо розвитку критичного мислення і навичок приймати обґрунтовані рішення; розвивати у майбутніх фахівців стійкість до стресу й управління емоціями тощо. Дотримання науково-педагогічними працівниками цих рекомендацій сприятиме ефективному формуванню лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки у морських закладах вищої освіти.

Основні наукові результати розділу опубліковано в праці [22].

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та вирішено наукове завдання щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

1. Проблема розвитку лідерства та формування лідерської компетентності є предметом наукових досліджень з епохи античності. Аналіз та узагальнення змісту наукових концепцій лідерства дозволяє умовно поділити їх на чотири групи, які розвивалися у хронологічному порядку.

Перша група теорій пояснювала лідерство з позицій набору особистісних рис, якими має бути наділений лідер. До другої групи належать теорії, у яких досліджувалася проблема з позиції поведінки лідера. Теорії третьої групи (ситуативні й особистісно-ситуативні теорії, теорії випадковостей та гуманістичні теорії) вивчають умови, в яких саме відбувається становлення лідерства як процесу. Щодо четвертої групи теорій, то її становлять теорії ціннісного лідерства, де цінності розглядаються як основні детермінанти взаємодії лідерів та членів групи. Усі теорії лідерства взаємодоповнюють одна одну, а тому їх доцільно розглядати у комплексі.

Лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном – це складне й інтегроване поняття, що охоплює здатність стратегічно мислити, ефективно керувати членами суднової команди, аналізувати і приймати рішення в типових і нетипових ситуаціях судноплавства, забезпечувати комунікацію, оптимально вирішувати професійні та соціальні проблеми, здійснювати ефективне планування, управління і контроль діяльності колективу для вирішення професійних завдань персоналом судна, а також уміння працювати в команді.

2. У структурі лідерської компетентності майбутніх судноводіїв можна виокремити когнітивний, практично-діяльнісний, професійно-особистісний та ціннісно-мотиваційний компоненти.

Когнітивний компонент охоплює знання психології роботи з персоналом, особливостей управління людськими ресурсами, комунікації, особливостей формування команди тощо. Практично-діяльнісний компонент передбачає наявність у судноводія сформованих умінь та навичок, що забезпечують лідерську компетентність. Професійно-особистісний компонент охоплює професійні й особистісні якості лідерства. Ціннісно-мотиваційний компонент охоплює професійні (корпоративні) ціннісні орієнтації та прагнення до професійного саморозвитку.

У комплексному поєднанні наявність усіх цих компонентів дозволяє забезпечити ефективне управління судном і персоналом суднової команди, безпеку членів екіпажу, пасажирів та вантажів у різних ситуаціях професійної діяльності.

З урахуванням структури лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном її критеріями визначено когнітивно-понятійний, практично-поведінковий, професійно-психологічний та аксіологічно-мотиваційний критерії.

Показниками когнітивно-понятійного критерію є знання психології колективу, особливостей формування команди та поведінки підлеглих; знання правил і принципів професійної етики; знання правил і вимог комунікації; знання тактик і стратегій управління конфліктами, особливостей управління людськими ресурсами; знання сутності лідерської компетентності та специфіки її вияву у професійній діяльності капітана судна або його старшого помічника.

Практично-поведінковий критерій представляють такі показники, як уміння здійснювати планування, координацію та призначення персоналу; уміння підтримувати серед членів суднової команди атмосферу взаєморозуміння, доброзичливості, взаємодопомоги; навички керівника і вміння працювати в команді; уміння комунікувати з командою та іншими зацікавленими сторонами; уміння мотивувати свою команду та стимулювати командну роботу в напрямку досягнення поставленої мети.

Професійно-психологічний критерій подано такими показниками як організаторські здібності; дотримання етичних норм; турбота про добробут членів команди; емоційний інтелект; здатність до самоконтролю та рефлексії.

Показниками аксіологічно-мотиваційного критерію є прихильність корпоративній культурі та традиціям морської судноплавної галузі; розуміння (прийняття) та неприйняття цінностей лідерства та місії керівника-лідера; орієнтація на загально визнані людські та професійні цінності; вмотивованість і прагнення до професійного саморозвитку; потреба у збереженні і зміцненні власного здоров'я та здоров'я членів суднової команди.

З урахуванням узагальнення результатів аналізу наукових праць учених встановлено, що сформованість лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном може виявлятися на чотирьох рівнях – критичному (сформованість лідерської компетентності не відповідає вимогам), низькому (сформованість лідерської компетентності частково відповідає вимогам), достатньому (сформованість лідерської компетентності відповідає вимогам вище низького) і високому (сформованість лідерської компетентності відповідає вимогам).

3.3 урахуванням результатів узагальнення педагогічної теорії, педагогічної практики, експертного оцінювання та результатів застосування методів математичної статистики з'ясовано, що формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном буде результативним за таких педагогічних умов: розвиток уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти – тренінгів, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів, вебінарів тощо; застосування інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді; застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв; підготовка науково-педагогічних працівників

до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки.

Для розвитку уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти запропоновано тренінг «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв», майстер-клас «Лідерство на судні: навички та виклики», семінар «Лідерство в судноводінні: розвиток навичок та проблемні питання», дистанційний курс під назвою «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок та управління судновою командою», вебінар для дистанційного курсу «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок та управління судновою командою» та інші засоби неформальної освіти.

Для реалізації другої педагогічної умови – застосування інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді передбачено використання технології доповненої та віртуальної реальності, спеціального тренажерного комплексу навігаційного ходового містка NTPro5000, а також розроблено низку лабораторних робіт для вивчення майбутніми фахівцями з навігації та управління суднами навчальної дисципліни «Управління ресурсами навігаційного містка» та «Організація колективної діяльності та лідерство». Цю педагогічну умову реалізовано також шляхом застосування тренінгів і програм, командних тренувань, рольових ігор, симуляції розв'язання конфліктних ситуацій та тренування комунікаційних навичок, використання елементів гейміфікації, навчальних кейсів, проєктів і менторських програм.

Інтерактивні (діалогічно-дискусійні) технології для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв реалізовано шляхом позааудиторного факультативу та вебінару «Розвиток емоційного інтелекту для майбутніх судноводіїв: ключові навички для успіху», рольових ігор і ситуаційних вправ, тренінгів та семінарів, рольових ігор, командних вправ, практичного навчання на судні під

керівництвом досвідчених професіоналів, менторства і заохочення курсантів (студентів) до особистого розвитку.

Підготовка науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки реалізована шляхом проведення семінарів та тренінгів, обміну досвідом, індивідуального коучингу з фокусом на розвиток лідерських навичок, упровадження програми наставництва для викладачів.

4. Розрахунок значень рівнів сформованості лідерської компетентності у майбутніх фахівців з навігації та управління судном експериментальної та контрольної груп за усередненими значеннями критеріїв наприкінці формульованого етапу експерименту дозволяє стверджувати про результативність педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки. Зокрема, приріст кількості курсантів (студентів) експериментальної групи з високим рівнем сформованості лідерської компетентності склав 24,4 %, а з достатнім рівнем – 22,77 %. Кількість курсантів (студентів) із низьким рівнем сформованості лідерської компетентності наприкінці формульованого етапу педагогічного експерименту зменшилася у порівнянні з тією кількістю, що була зафіксована на початку експерименту, на 18,71 %, а з критичним – на 28,46 %

З курсантами (студентами) контрольної групи не проводилося заходів, передбачених формульованим етапом експерименту. Приріст кількості курсантів (студентів) контрольної групи з високим і достатнім рівнем сформованості лідерської компетентності відбувався за рахунок освітнього процесу та склав за обома рівнями всього по 1,65 %. Кількість курсантів (студентів) з низьким і критичним рівнем сформованості лідерської компетентності в контрольній групі зменшилася від початкового вимірювання на 0,82 % та на 2,48 % відповідно.

5. Для результативної роботи щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі

професійної підготовки науково-педагогічним працівникам доцільно дотримуватися методичних рекомендацій, укладених за результатами експериментальної роботи. Рекомендується впроваджувати педагогічні умови, результативність яких експериментально доведена, а також залучати курсантів (студентів) до вирішення реальних проблем і проєктів, що стосуються судноводіння; проводити тренінги з комунікаційних навичок, таких як ефективне слухання, спілкування та ведення презентацій; рекомендується сприяти розвитку самовпевненості та впевненості у собі в курсантів (студентів); під час викладання навчальних дисциплін використовувати проєкти та завдання, що стимулюють співпрацю і командну роботу; підтримувати курсантів (студентів) щодо розвитку критичного мислення та навичок приймати обґрунтовані рішення; розвивати у майбутніх фахівців стійкість до стресу й управління емоціями тощо. Дотримання науково-педагогічними працівниками цих рекомендацій сприятиме ефективному формуванню лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки у морських закладах вищої освіти.

Перспективами подальших наукових пошуків є: розробка курсів лідерства для майбутніх фахівців з навігації та управління судном; узагальнення зарубіжного досвіду щодо розвитку лідерського потенціалу майбутніх судноводіїв у країнах із розвиненим морським комерційним флотом; узагальнення зарубіжного досвіду системи підвищення кваліфікації судноводіїв у країнах із розвиненою морською транспортною галуззю. Важливою для перспективного дослідження є також підготовка методичних рекомендацій майбутнім фахівцям з навігації та управління судном щодо саморозвитку лідерського потенціалу у процесі професійної підготовки у морських закладах вищої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аніщенко В. О. Характеристика критеріїв, показників і рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв України. *Науковий огляд* : міжнарод. наук. журн. 2020. № 1(64). С. 101–130.
2. Астахова М., Шевандіна О. Управління формуванням лідерської компетентності педагогічних працівників закладу дошкільної освіти. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія : Педагогіка*. 2020. № 9(17). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0255-9\(17\)-07](https://doi.org/10.33296/2707-0255-9(17)-07) (дата звернення: 19.04.2023).
3. Астахова Т. Г. Лідерство: соціально-філософський аспект. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. Запоріжжя : Астропринт, 2014. Вип. 62. С. 180–187. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stapttp_2014_62_24 (дата звернення: 11.04.2022).
4. Бабкова-Пилипенко Н. П. Формування лідерських якостей майбутніх економістів у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Крим. гуманіт. ун-т. Ялта, 2011. 22 с.
5. Безлуцька О. Лідерство як основа успішної управлінської діяльності суднового офіцера. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2019. Вип. 25. С. 172–176.
6. Безлуцька О. П. Лідерські якості офіцера-судноводія: теоретичний аспект. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 14. Т. 1. С. 28–32. URL: <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2019-14-1-5> (дата звернення: 19.04.2023).
7. Безлуцька О. П. Методи і форми розвитку лідерських компетентностей у майбутніх суднових офіцерів у процесі вивчення дисципліни «Менеджмент морських ресурсів». *World Science: International Scientific and Practical Conference*. 2017. № 1(17). Vol. 3. С. 4–7.
8. Безлуцька О. П. Психологічні чинники впливу на лідерські якості судноводія в умовах рейсу. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2017. № 1(1). С. 67–70. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2017_1%281%29__16 (дата звернення: 19.04.2023).

9. Білявець С. Я. Характеристика критеріїв і показників сформованості професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. *Innovative solutions in modern science*. 2017. № 6(15). С. 25–39.

10. Бойко О. В. Теорія і методика формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України : монографія. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2020. 667 с.

11. Борейчук Д. Г. Формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки : дис. ... д-ра філософії : 011 / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2021. 288 с.

12. Борейчук Д. Г. Формування організаційної культури офіцера-прикордонника: результати педагогічного експерименту. *Хуманитарни Балкански изследвания*. Българија : «Научен хронограф» ЕООД. Печатница S.R.L. «Fabrica Disa», 2020. Т. 4. № 3(9). С. 9–12.

13. Бородієнко О. Критерії, показники, рівні сформованості професійної компетентності керівників структурних підрозділів підприємств сфери зв'язку. *Молодь і ринок*. 2017. № 7. С. 109–115. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2017_7_22 (дата звернення: 18.10.2022).

14. Вебер М. Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика / пер. О. Погорілий. Київ : Основи, 1998. 534 с.

15. Ведерніков М. Д., Чернушкіна О. О., Мантур-Чубата О. С. Лідерство як фактор реалізації стратегії управління людськими ресурсами: зарубіжний досвід. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 30(2). С. 24–28. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_30\(2\)_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_30(2)_7) (дата звернення: 17.01.2022).

16. Вербець В. В. Методологія та методика соціологічних досліджень : навч.-метод. посіб. 2-ге вид. доп. і перероб. Рівне : РДГУ: Інститут соціальних досліджень, 2006. С. 167.

17. Возна М., Миронов Ю. Підходи до оцінки лідерських якостей керівника. URL: <http://kerivnyk.info/2014/04/vozna.html> (дата звернення: 17.01.2022).

18. Волкова Н. П. Педагогіка : навч. посіб. 4-те вид., стереотип. Київ : Академвидав, 2012. 616 с.
19. Волкова Н. П., Наход С. А., Крижановська Г. І. До питання про лідерські якості викладача закладу вищої освіти та шляхи їх розвитку в умовах аспірантури. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія*. 2019. № 2(18). С. 30–39.
20. Волошинов С. А. Алгоритмічна підготовка майбутніх судноводіїв з системою візуальної підтримки в умовах інформаційно-комунікаційного педагогічного середовища : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Херсонський держ. ун-т. Херсон, 2012. 20 с.
21. Воробйова Є. В., Логош Х. Лідерський потенціал державних службовців у процесі професійної підготовки. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2021. № 2. С. 94–102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tiruss_2021_2_10 (дата звернення: 22.02.2023).
22. Ворохобіна Д. Л. Дослідження результативності педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв: аналіз та методичні рекомендації. *Вісник науки та освіти (Серія «Філологія», Серія «Педагогіка», Серія «Соціологія», Серія «Культура і мистецтво», Серія «Історія та археологія»)*. 2023. № 9(15). С. 346–355.
23. Ворохобіна Д. Лідерська компетентність фахівців з навігації та управління судном: теоретичні аспекти. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки*. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2022. № 1(28). Частина 1. С. 20–33.
24. Ворохобіна Д. Л. Лідерська компетентність майбутніх судноводіїв та її структура. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2022* : матер. міжнар. науково-практич. конф. (м. Чернігів, 10 червня 2022 р.) / Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів, 2022. С. 22–25.
25. Ворохобіна Д. Л. Особливості змісту лідерської компетентності фахівців з навігації та управління судном. *Сучасна вища освіта: перспективні*

та пріоритетні напрями наукових досліджень : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та науковців (м. Дніпро, 28 квітня 2022 р.) / Університет імені Альфреда Нобеля. Дніпро, 2022. С. 43–46.

26. Ворохобіна Д. Л. Проблема лідерства у професійній діяльності фахівців з навігації та управління судном: практичні аспекти. *Філософські аспекти професійної освіти* : матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон – Кропивницький, 17 листопада 2022 р.) / Херсонський державний аграрно-економічний університет. Кропивницький, 2022. С. 90–92.

27. Ворохобіна Д. Л. Проблема лідерської компетентності майбутніх судноводіїв у зарубіжній педагогічній теорії і практиці. *Modern methods of solving scientific problems of reality* : Proceedings of the XXXV International Scientific and Practical Conference (Bulgaria, Varna, September 05–08, 2023) / International Science Group. Varna, 2023. P. 103–105.

28. Ворохобіна Д. Л. Проблема формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном: огляд зарубіжної теорії і практики. *Наука і техніка сьогодні (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»)*. 2023. № 2(16). С. 177–188.

29. Ворохобіна Д. Л. Сутність поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном». *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціально-гуманітарних та поведінкових наук в умовах воєнного стану* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 25–26 квітня 2023 р.) : у двох томах / Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів : Академія ДПтС, 2023. Т. 2. С. 238–240.

30. Ворохобіна Д. Л. Формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв як проблема педагогічної теорії та професійної підготовки. *Сучасні підходи до вискоєфективного використання засобів транспорту* : матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ізмаїл, 9–10 грудня

2021 р.) / Дунайський інститут Національного університету «Одеська морська академія». Запоріжжя, 2021. С. 407–410.

31. Ворохобіна Д. Л. Peculiarities of diagnostics of the formation of leadership competence of future specialists in navigation and ship handling. *Освіта. Інноватика. Практика*. 2023. Т. 11, № 8. С. 19–24.

32. Ворохобіна Д. Л., Діденко О. В. Лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном: актуальні аспекти. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 25 листопада 2021 р.) / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького*. Хмельницький, 2021. С. 470–472.

33. Ворохобіна Д., Діденко О. Особливості змісту поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном». *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки*. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2022. № 2(29). С. 192–207.

34. Галузьяк В., Акімова О., Громов І. Сучасні зарубіжні підходи до розуміння лідерства і виховання лідерів. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2019. № 1. С. 32–53. URL: <https://doi.org/10.20998/2616-3241.2019.1.03> (дата звернення: 15.05.2022).

35. Галушко К. Ю. Спенсер Герберт. *Енциклопедія історії України : у 10 т. / редкол. : В. А. Смолій (голова) та ін. Київ : Наукова думка, 2012. Т. 9 : Прил – С. С. 742–944.*

36. Герганов Л. Д. Теоретичні і методичні засади професійної підготовки кваліфікованих робітників морського транспорту на виробництві : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2016. 485 с.

37. Гончарук Н., Сурай І. Лідерство як якісна характеристика особистості чи інституції. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2010. № 3. С. 5–13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2010_3_3 (дата звернення: 22.02.2023).

38. Грищенко І. М. Лідерство як феномен управління групою. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 10. С. 116–119. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2015_10_26 (дата звернення: 12.03.2023).

39. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2015. Вип. 44. С. 418–428. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2015_44_57 (дата звернення: 12.05.2023).

40. Даниленко О. Б. Неперервна професійна підготовка майбутніх судноводіїв у вищих морських навчальних закладах: теорія і практика : монографія. Запоріжжя : АА Тандем, 2020. 564 с.

41. Данченко Л. Г., Гордина В. В. Сучасні стратегічні моделі типів керівництва та лідерства в організації. *Молодий вчений*. 2015. № 11(26). С. 52–55.

42. Дао де цзін. Канон шляху і спроможності / пер. зі старокитайської, коментарі та післямова Андрія Накорчевського. Київ : ArtHuss, 2020. 200 с.

43. Діброва А. О. Критерії та структура лідерства в політико-управлінській діяльності. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Питання політології*. 2016. № 29. С. 118–122. URL: <https://periodicals.karazin.ua/politology/article/view/6788> (дата звернення: 12.05.2023).

44. Діброва А. О. Лідерство як суспільно-політичний інститут: сутність та типології. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія : Філософія. Соціологія. Політологія*. 2015. № 5. С. 61–68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdufsp_2015_5_10 (дата звернення: 11.04.2023).

45. Діденко О. В. Критерії, показники та рівні сформованості творчості як професійної якості у майбутніх офіцерів-прикордонників. *Вища освіта України*. 2007. Дод. 3. Т. 7 : Темат. вип. «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору: Моніторинг якості освіти». С. 218–223.

46. Діденко О. В. Теоретико-методичні засади формування здатності до професійної творчості в майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Луганськ, 2009. 533 с.

47. Діденко О. В., Залюбівська О. Б. Риторичний ідеал викладача технічного університету: сутність, зміст і структура. *ScienceRise: Pedagogical Education*. 2017. № 2(10). С. 31–35. URL: <https://doi.org/10.15587/2519-4984.2017.94305>.

48. Діденко О., Костюченко М. Лідерська компетентність як предмет наукових досліджень. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки*. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2022. № 2(29). С. 208–221. URL: <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v29i2.1046> (дата звернення: 11.04.2023).

49. Діденко О., Шумовецька С. Акмеологічні засади професійного зростання та лідерства майбутніх офіцерів. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки*. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2021. № 3(26). С. 41–53.

50. Дранник В. А. Лідерство як засіб вдосконалення процесу управління в трудовому колективі. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Серія : Філософія. Психологія. Педагогіка. 2012. № 3. С. 10–15. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKPI_fpp_2012_3_4 (дата звернення: 22.03.2023).

51. Дуля А. Підготовка майбутнього фахівця морської галузі у контексті компетентнісного підходу. *Людинознавчі студії. Серія : Педагогіка*. Дрогобич, 2015. Вип. 31. С. 146–155.

52. Дягилева О. Підготовка науково-педагогічних працівників ВНЗ морського профілю в контексті розвитку науково-дослідницького середовища. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія : Педагогічні науки*. 2014. Вип. 131. С. 94–98.

53. Дяків О. П., Прохоровська С. А. Структура лідерських компетенцій менеджера. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки*. 2013. № 6. С. 48–55. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpusk_2013_6_11 (дата звернення: 22.03.2023).

54. Едемова Д. Лідерські якості особистості та їх сутнісні характеристики. *Science and innovation*. 2018. С. 236–241.

55. Ерікссон А., Пул Р. Шлях до вершини. Наукові поради про те, як досягнути професіоналізму. Київ : Наш формат, 2018. 304 с.

56. Єгорова С. М. Про особливості впровадження засад компетентнісного підходу у вищу професійну освіту фахівців морського транспорту. *Modern Problems And Ways Of Their Solution In Science, Transport, Production And Education 2014*. URL: <https://www.sworld.com.ua/konfer35/664.pdf> (дата звернення: 31.08.2019).

57. Єжова О. О. Критеріальний підхід до оцінки рівня сформованості ціннісного ставлення до здоров'я учнівської молоді. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2010. Вип. 14. Кн. II. С. 311–322.

58. Єрмоленко А. Б. Сучасна модель розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в системі підвищення кваліфікації. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Серія : Педагогічні науки*. Глухів, 2021. Вип. 5. С. 205–213. URL: <https://doi.org/10.31376/2410-0897-2021-1-205-213>.

59. Єсінова Н. І., Логвиненко К. В. Лідерський потенціал як важливий чинник підвищення ефективності управління організацією. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2012. Вип. 1 (2). С. 72–77. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/esprstp_2012_1\(2\)__13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/esprstp_2012_1(2)__13) (дата звернення: 11.04.2023).

60. Жигір В. Сутність і зміст лідерської компетентності майбутнього менеджера освіти. *Вісник Чернігівського національного педагогічного*

університету, 2015. № 130. С. 34–37. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2015_130_9 (дата звернення: 09.04.2023).

61. Заграй Л. Д., Федорук О. В. Психосемантичні конструкції лідерства у свідомості молоді: гендерний вимір. *Психологія та соціальна робота*. 2020. № 1(51). С. 86–101. URL: [https://doi.org/10.18524/2707-0409.2020.1\(51\).225408](https://doi.org/10.18524/2707-0409.2020.1(51).225408).

62. Йилдирим А. Формування лідерської компетентності в майбутніх керівників-жінок загальноосвітніх закладів Туреччини : дис. ... д-ра філософії : 011 / Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького. Черкаси, 2021. 289 с.

63. Калашникова С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06. Київ, 2011. 462 с.

64. Карамушка Л. М., Фелькель Т. Г. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 52–60. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_2_12 (дата звернення: 17.01.2022).

65. Кліндухова В. М., Ляшко О. В. Про формування професійної математичної компетентності майбутніх фахівців морської галузі. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2014. Issue 20. II (10). С. 66–69. URL: http://seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/klindukhova_v._lyashko_.__about_forming_professional_mathematical_competence_of_future_specialists_of_maritime_industry.pdf (дата звернення: 31.08.2019).

66. Кобера А. В. Організаційно-психологічні детермінанти лідерства в органах внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Київ. нац. ун-т внутр. справ. Київ, 2008. 16 с.

67. Ковальчук Л. Моделювання науково-педагогічних досліджень : навч. посіб. Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2020. 520 с.

68. Кові С. 7 навичок вискоефективних людей. Харків : Книжковий клуб сімейного дозвілля, 2012. 265 с.

69. Кожушко Л. Ф., Щербакова А. С. Лідерство як передумова ефективної системи менеджменту організації. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. 2020. Вип. 4. С. 85–95. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuyvgr_ekon_2020_4_11 (дата звернення: 08.03.2023).

70. Козак К. Б. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві. *Економіка харчової промисловості*. 2013. № 3(19). С. 24–28.

71. Козаченко Ю. С. Лідерство як основа формування особистості студента-медика. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Серія : Педагогічні науки*. Глухів, 2019. Вип. 1. С. 106–112. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vgnpu_2019_1_15 (дата звернення: 17.01.2022).

72. Кокур О. М. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. Вип. 4(29). С. 170–174.

73. Кокур О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Герасименко М. В., Ткаченко В. В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу : метод. посіб. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.

74. Коновалова М. В. Лідерство в державному управлінні як чинник формування інноваційної організаційної культури. *Modern problems and ways of their solution in science, transport, production and education*. 2012. URL: <https://sworld.education/konfer29/1254.pdf> (дата звернення: 17.01.2022).

75. Кононова Т. О. Лідерські якості студентів-іноземців з азійського регіону: аналіз рівня сформованості та шляхи формування у ВНЗ. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2013. № 40–41. С. 294–297. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Piro_2013_40-41_49 (дата звернення: 11.05.2023).

76. Костиця О. В. Лідерство в багатонаціональному екіпажі: вимоги міжнародної морської організації. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. Вип. 4(33). С. 122–127. URL: <https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i4.635>.

77. Костюченко М. А. Педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів кримінально-виконавчої служби. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2022. № 208. С. 291–297. URL: <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2023-1-208-291-297> (дата звернення: 11.05.2023).

78. Костюченко М. А. Формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України у процесі професійної підготовки. *Сучасні напрями вдосконалення педагогічної майстерності викладачів: матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Чернігів, 27–28 квітня 2023 р.) / Академія Державної пенітенціарної служби*. Чернігів: Академія ДПтС, 2023. С. 47–50.

79. Краснощок І. Розвиток лідерських якостей студентів. *Наукові записки [Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]*. Серія: Педагогічні науки. 2012. № 112. С. 211–219.

80. Криворотько Г. С. Психологічна характеристика особливих умов діяльності моряків далекого плавання. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2(1). С. 400–408.

81. Криворучко П. П. Психологічне забезпечення професійної діяльності корабельних спеціалістів у тривалому плаванні: дис. ... канд. психол. наук: 20.02.02 / Київський військовий гуманітарний ін-т. Київ, 1998. 263 с.

82. Ксенофонт. Анабазис / пер. Олександра Кислюка. Київ: Український письменник, 2011. 317 с.

83. Кулікова Л. Б. Концептуальні засади проведення дослідно-експериментальної роботи за темою «теоретико-методичні засади реалізації компетентнісного підходу в системі ступеневої підготовки фахівців морської галузі» у Херсонській державній морській академії на 2014–2018 роки. *Науковий вісник Херсонської державної морської академії*. 2015. № 1(12). С. 148–155.

84. Кушнірюк В. К. Лідерство і керівництво як основні категорії менеджменту: тотожність чи відмінність. URL: http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2010/Economics/68323.doc.htm (дата звернення: 09.10.2020).

85. Лао-Цзи. Книга про дао і де («Даодецзін») / пер. з китайської: Ж. Ліньов та Ян Хін-шун; за ред. Я. В. Шекери. Хрестоматія китайської літератури (від найдавніших часів до III ст. н.е.). Упорядник: Н. В. Коломієць. Київ, 2008. 102 с.

86. Линьов К. О. Лідерство у контексті еволюції підходів до осмислення феномену в освіті. *ScienceRise. Pedagogical Education*. 2016. № 8. С. 29–34. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/texcped_2016_8\(4\)_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/texcped_2016_8(4)_6) (дата звернення: 17.01.2022).

87. Лисиця Н. М. Лідерство як процес, що моделюється у період активних соціальних змін. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2002. Вип. 18. С. 428–430. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2002_18_100 (дата звернення: 17.01.2022).

88. Литвин А. В. Методологічні засади поняття «педагогічні умови»: на допомогу здобувачам наукового ступеня. Львів: СПОЛОМ, 2014. 76 с.

89. Ліпенцев А., Романюк О. Теоретичні та концептуальні підходи до досліджень аспектів лідерства в органах публічної влади. *Ефективність державного управління*. 2023. № 67. С. 9–29. URL: <https://doi.org/10.33990/2070-4011.67.2021.240235> (дата звернення: 17.01.2022).

90. Лозова О. Психосемантика лідерства у буденній свідомості студентів. *Педагогічний процес: теорія і практика. Серія: Педагогіка*. 2017. № 3(58). С. 60–65.

91. Лозовський О. М., Зайцева Д. Є. Лідерство як ключовий фактор впливу на креативний потенціал персоналу. *Молодий вчений*. 2016. № 12.1. С. 861–865. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12.1/201.pdf> (дата звернення: 13.03.2023).

92. Ломброзо. Юридична енциклопедія: у 6 т. / ред. кол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ: Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2001. Т. 3: К–М. С. 521.

93. Лугова В. М. Єрмоленко О. А. Напрями розвитку лідерської компетентності керівників українських підприємств. *Проблеми економіки*. 2012. № 1. С. 64–67.

94. Лук'янова Л. Б., Андрощук І. М., Баніт О. В. Теоретичні і практичні аспекти розвитку лідерських якостей у топ-менеджменту у вітчизняній науці і практиці. *Вісник післядипломної освіти. Педагогічні науки*. 2019. Вип. 8(37). С. 89–108.

95. Макіавеллі Н. Карлейл Т. Філософський енциклопедичний словник / В. І. Шинкарук (голов. редкол.) та ін. Київ: Вид-во Інституту філософії імені Григорія Сковороди НАН України: Абрис, 2002. 742 с.

96. Мармаза О. І. Ефективне лідерство як інструмент стратегічного управління. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. Вип. 29. С. 289–297.

97. Маковський О. К. Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів: автореф. ... канд. пед. наук: 20.02.02 / Національна академія прикордонних військ України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2002. 18 с.

98. Максимюк С. П. Педагогіка: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2009. 670 с.

99. Манільські поправки до додатка до Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти (ПДНВ) 1978 року (Резолюція 1 Конференції Сторін Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/896_052#Text (дата звернення: 16.05.2022).

100. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного

циклу : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Харківський національний педагогічний університет ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2009. 22 с.

101. Маркіна І. А., Вороніна В. Л., Дмитренко І. А. Лідерство як феномен сучасного менеджменту. *Економічний простір*. № 159. С. 88–91. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/159-18> (дата звернення: 16.05.2022).

102. Мартін Р., Ріел Дж. Техніка ухвалення рішень. Як лідери роблять вибір. Київ : Наш формат, 2019. 248 с.

103. Масленніков Є. І., Загородна Ю. О. Лідерство як фактор розвитку інноваційного менеджменту. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка*. 2017. Т. 22, Вип. 4. С. 45–49. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vopu_econ_2017_22_4_11 (дата звернення: 11.02.2023).

104. Методика «Ціннісні орієнтації» Рокича. URL: http://psychologis.com.ua/metodika_cennostnye_orientacii_rokicha.htm (дата звернення: 04.03.2023).

105. Миськів І. С. Розвиток шкільного лідерства у Великій Британії : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Дрогобич, 2009. 20 с.

106. Міжнародна конвенція про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року від 07 липня 1978 р. № 995_053 (редакція від 25 червня 2010 року, підстава – 896_052). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_053#Text (дата звернення: 16.12.2021).

107. Міляєва В. Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2014. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10 (дата звернення: 16.12.2022).

108. Модестова Т. В. Лідерство у сфері вищої освіти Великої Британії. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2018. Вип. 63. С. 125–131. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_5_2018_63_31 (дата звернення: 07.06.2023).

109. Мороз В. П. Організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2017. № 8(1). С. 80–90.

110. Мотало В. Аналіз шкал вимірювань. *Вимірювальна техніка та метрологія*. 2015. № 76. С. 21–35.

111. Мусоріна М. О. Формування технічної компетентності майбутніх фахівців судноводіння у процесі навчання технічних дисциплін : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Київ, 2018. 21 с.

112. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н. В. Моделювання дидактичної системи формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів у сучасному університеті. *Вища школа*. 2020. № 1. С. 55–71.

113. Нестуля С. І. Дидактичні основи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2019. 799 с.

114. Окса М. М. Загальна методологія наукової творчості : навч. посіб. Мелітополь, 2008. 96 с.

115. Орбан-Лембрик Л. Психологія управління. Київ : Академія, 2010. 544 с.

116. Осадчук Д. Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх офіцерів морського торговельного флоту до роботи в екстремальних ситуаціях. *Педагогічний дискурс*. Хмельницький, 2016. Вип. 21. С. 133–136.

117. Пахарєв А. Д. Політичне лідерство: історико-політологічний контекст і сучасне становлення : автореф. дис. ... д-ра політ. наук : 23.00.02. Київ, 2003. 32 с.

118. Погодаєва А. С. Аналіз професійної підготовки фахівців морського профілю з точки зору компетентнісного підходу. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія*. 2013. Вип. 39(4). С. 124–128. URL:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspo_2013_39%284%29__20 (дата звернення: 07.06.2023).

119. Політика в особах (Політичне лідерство на постсоціалістичному просторі: національний і регіональний контексти) : навч. посіб. / за заг. ред. проф. Ф. М. Рудича. Київ : ІПіЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України, 2012. 400 с.

120. Положення про порядок та систему оцінювання знань здобувачів вищої освіти Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія». URL: <https://dinuoma.com.ua/wp-content/uploads/2021/06/polozchenPorSysOtsZnan.pdf> (дата звернення: 07.06.2023).

121. Помиткін Е. С. Психологічні аспекти проблеми виявлення та розвитку лідерських якостей особистості майбутнього професіонала. *Творча особистість у системі неперервної професійної освіти* : матеріали міжнародної наукової конференції (м. Харків, 16–17 трав. 2000 р.). Харків, 2000. С. 290–293.

122. Пономаренко О. В. Лідерський компонент у педагогічній практиці студентів (досвід США). *Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Серія : Психолого-педагогічні науки*. 2013. № 2. С. 202–205. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzsp_2013_2_37 (дата звернення: 17.01.2022).

123. Пономаренко О. В. Проблема формування лідерських якостей у педагогічній освіті США : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Чернігів, 2012. 20 с.

124. Попова Г. В. Симуляційні тренажери в підготовці майбутніх судноводіїв. *Information Technologies in Education*. 2019. № 1(38). URL: https://rep.ksma.ks.ua/jspui/bitstream/123456789/64/1/Popova_SumylTren.pdf (дата звернення: 17.01.2022).

125. Практикум з менеджменту : навчальний посіб. / за ред. О. В. Баєвої. Київ : МАУП, 2006. Ч. 2. 178 с.

126. Прилепа Н. В. Лідерство в системі управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 5.

С. 184–187. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2019_5_39 (дата звернення: 15.01.2023).

127. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 271 «Річковий та морський транспорт» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 13 листопада 2018 р. № 1239. 47 с. URL: https://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/62784 (дата звернення: 23.04.2022).

128. Психологічна енциклопедія / авт.-упоряд. О. М. Степанов. Київ: Академвидав, 2006. 423 с.

129. Психологія лідерства та професійної успішності: Комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки бакалаврів всіх спеціальностей. / укл.: Кононець М. О. Київ: Вид-во НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського», 2017. 60 с.

130. Райко С. В. Розвиток правової компетентності офіцерів-прикордонників у магістратурі: дис. ... д-ра філософії: 011 / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2021. 240 с.

131. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: монографія / за ред. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. Харків: ФОП Мезіна В. В., 2017. 292 с.

132. Романовський О. Г., Серета Н. В. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2013. № 3. С. 20–27.

133. Рудницька Н. Ю., Шанскова Т. І., Коновальчук І. М. Формування громадянської компетентності учнів початкових класів в умовах становлення нової української школи. *Міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2023. Вип. 57. Т. 2. С. 285–292.

134. Садохіна К. С. Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків. *Проблеми сучасної психології*. 2010. № 9. URL:

<https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/161942> (дата звернення: 23.04.2022).

135. Самохвалов Ю., Бурда О. Оцінка ефективності наукових і науково-технічних проектів на основі узагальненої функції Харрінгтона. *Системи управління, навігації та зв'язку*: збірник наукових праць. Полтава: Вид-во ПНТУ, 2018. Т. 4(50). С. 77–85. URL: <https://doi.org/10.26906/SUNZ.2018.4.077> (дата звернення: 23.04.2022).

136. Семченко Н. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Харків, 2005. 20 с.

137. Сидоренко В., Єрмоленко А., Горошкова Л. Школа лідерів професійної освіти як інноваційна модель підвищення кваліфікації педагогів в умовах сталого розвитку: цифровий програмно-методичний комплекс / за наук. ред. д-ра пед. наук В. В. Сидоренко. Біла Церква: БІНПО, 2021. 114 с.

138. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 192 с.

139. Словник іншомовних слів / уклад. С. М. Морозов, Л. М. Шкарапута. Київ: Наук. думка, 2002. 680 с.

140. Словник-довідник педагогічних і психологічних термінів / за ред. А. І. Кузьмінського. Черкаси: Вид-во ЧДУ ім. Б. Хмельницького, 2002. 112 с.

141. Слюсаренко О. О. Поняття «лідер» і «лідерство» в сучасній науковій літературі. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2016. Вип. 2(39). С. 244–246.

142. Смелікова В. Б. Підготовка майбутніх судноводіїв до професійно-орієнтованого спілкування засобами кейс-технологій: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Херсон, 2017. 181 с.

143. Сорока О. М. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Організація колективної діяльності та лідерство». Ізмаїл, 2019. 92 с.

144. Сорокопуд М. Є. Зародження та розвиток «теорії рис» політичного лідерства. *Science and Education a New Dimension. Humanities and Social Sciences*. 2015. Vol. III(10). № 64. P. 37–39.

145. Соціальна психологія : навчальний посібник для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Воляннюк, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, та ін. Київ : Вид-во КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

146. Стасюк В. О. Лідерство як елемент організаційної культури на підприємстві. *Управління розвитком*. 2013. № 20. С. 102–104. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_20_41 (дата звернення: 15.03.2023).

147. Сторожев Р. Зарубіжний досвід розвитку лідерства для України (на прикладі Німеччини та Польщі). *Аспекти публічного управління*. 2020. № 8(6). С. 23–29. URL: <https://doi.org/10.15421/1520102>.

148. Стоян О. Ю. Лідерські компетентності для керівників-лідерів у сфері публічного управління. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. № 10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2019_10_6 (дата звернення: 18.04.2023).

149. Султанова Л. Обґрунтування вибору методу моделювання у дослідженні процесу розвитку полікультурної компетентності майбутніх викладачів. *Витоки педагогічної майстерності*. 2016. Вип. 17. С. 169–174.

150. Тест рефлексії. Методика діагностики рівня розвитку рефлексивності, опитувальник Карпова А. В. URL: <https://psycabi.net/testy/517-test-refleksii-metodika-diagnostiki-urovnya-razvitiya-refleksivnosti-oprosnik-karпова-a-v> (дата звернення: 04.03.2023).

151. Тимофєєва О. Я. Педагогічні умови формування соціально-комунікативної компетентності в майбутніх судноводіїв у процесі вивчення гуманітарних дисциплін. *Збірник наукових праць [Херсонського державного університету]. Педагогічні науки*. 2016. Вип. 69(2). С. 152–157. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znppn_2016_69%282%29_34 (дата звернення: 03.09.2019).

152. Ткаченко К. Дослідження проблем системи підготовки фахівців водного та морського транспорту. *Економічний аналіз*. 2012. Вип. 10. Ч. 2. С. 71–74.

153. Тюріна В. Лідерська компетентність і визначення рівня її сформованості у курсантів як майбутніх офіцерів поліції. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Вип. 20. Т. 3. URL: http://innovpedagogy.od.ua/archives/2020/20/part_3/21.pdf (дата звернення: 03.09.2021).

154. Узбек К. М. Фрагменти побудови античної науки, філософії і культури. Донецьк : Східний видавничий дім, 2010. 234 с.

155. Федулова І. Підходи до оцінки рівня готовності підприємства щодо інноваційного розвитку. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2011. Вип. 124–125. С. 36–40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2011_124-125_13 (дата звернення: 03.09.2022).

156. Фролова О. О. Формування соціокультурної компетенції майбутніх судноводіїв у процесі вивчення професійно орієнтованих дисциплін : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 2015. 20 с.

157. Хмизова О. В. Формування лідерської позиції у молодших школярів у позаурочній діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Ін-т пробл. виховання АПН України. Київ, 2010. 21 с.

158. Хриков Є. М. Методологія педагогічного дослідження : монографія. Харків : ФОП Панов А. М., 2017. 237 с.

159. Черкашина М. В. Лідерство як провідне явище сучасного світового середовища. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2018. № 61. С. 197–203. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2018_61_27 (дата звернення: 17.01.2022).

160. Чечель А. Лідерські навички як критерій оцінки професійних компетенцій керівників підрозділів системи державної служби. *Університети і*

лідерство. 2017. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/univlead_2017_1_14 (дата звернення: 04.03.2023).

161. Шейко В. М., Кушнарєнко Н. М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності : підручник 3-тє вид., стер. Київ : Знання-прес, 2003. 295 с.

162. Шерман М. І., Безбах О. М. Структура професійної підготовки майбутніх судноводіїв у вищих морських навчальних закладах у контексті проблем формування інформаційної культури. *Наукові записки. Серія : Педагогічні науки*. Кіровоград : Вид-во РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2015. Вип. 141. Ч. 1. С. 15–19.

163. Шерман М. І., Безбах О. М. Інформаційна культура майбутніх інженерів-судноводіїв як психолого-педагогічний феномен. *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології*. Херсон, 2014. Вип. 1(10). С. 190–193.

164. Штанько Н. А. Лідерство як соціально-психологічний феномен. *Юридична психологія та педагогіка*. 2013. № 2. С. 50–61. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/urpp_2013_2_7 (дата звернення: 01.04.2023).

165. Шулдик А., Шулдик Г. Діагностика та формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2021. № 4(64). С. 229–239. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-64-229-239> (дата звернення: 04.03.2023).

166. Шутько Л. Г., Шатько Д. Б. Лідерство в системі управління якістю та його роль в підвищенні конкурентоспроможності організації. *Економіка і управління інноваціями*. 2018. № 2(5). С. 61–70.

167. Якименко А. Лідерська позиція майбутніх фахівців як умова їх конкурентоздатності. *Університети і лідерство*. 2016. № 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/univlead_2016_3_17 (дата звернення: 05.03.2023).

168. Якушко Н. О. Теорії лідерства: генеза та сучасна інтерпретація. *Право та державне управління*. 2016. № 4. С. 130–135.

169. Ярова М. Принципи сучасного лідерства від 5 впливових ІТ-керівників. URL: <https://escadra.com.ua/ua/principy-sovremennogo-liderstva-ot-5-vliyatelnyh-it-rukovoditelej.html> (дата звернення: 04.03.2023).
170. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до виховання лідера. Київ : Наукова думка, 2010. 143 с.
171. Ahbel-Rappe S., Kamtekar R. A Companion to Socrates. Wiley, 2009. 560 p.
172. Allio R. J. Leadership development: teaching versus learning. *Management Decision*. 2005. Vol. 43, № 7/8. P. 1071–1077.
173. Argyris C., Schön D. A. Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Reading, MA : Addison-Wesley, 1978. 356 p.
174. Bass B. M. Transformational leadership: industrial, military, and educational impact. Mahwah, N.J. : Lawrence Erlbaum Associates, 1998. 208 p.
175. Blake R. R., Mouton J. S. Theory and Research for Developing a Science of Leadership. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 1982. Vol. 18(3). P. 275–291.
176. Bono J. E., Judge T. A. Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*. 2004. Vol. 89. P. 901–910.
177. Cugmas Z. Vpliv izobraževalnega okolja na otrokovo samovrednotenje in razumevanje kognitivne kompetence. *Sodobna pedagogika*. 1991. Vol. 5, № 6. P. 287–309.
178. Dilts R. B. Visionary Leadership Skills: Creating a World to Which People Want to Belong. Capitola : Meta Pubns, 1996. 275 p.
179. Harris P. R. Ensuring European leadership in the global marketplace. *European Business Review*. 2001. Vol. 13. № 6. P. 336–345.
180. Houliang Lu. Xenophon's Theory of Moral Education. Cambridge : Scholars Publishing, 2014. 250 p.

181. Johnson D. M. Persians as Centaurs in Xenophon's «Cyropaedia», *Transactions of the American Philological Association*. 2005. Vol. 135, № 1. P. 177–207.
182. Jokinen T. Global leadership competencies: a review and discussion. *Journal of European Industrial Training*. 2005. Vol. 29, № 3. P. 199–216.
183. Manning T. T. Leadership Across Cultures: Attachment Style Influences. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2003. Vol. 9, № 3. P. 20–30.
184. McGregor D. Leadership and motivation. Cambridge, MA : M. I. T. Press. 286 p.
185. Medveš Z. Informativni in formativni nivo v kurikularnem načrtovanju. *Vzgoja in izobraževanje [Informative and formative level in curriculum planning. Upbringing and education]*. 2006. Let. 37, št. 1. P. 19–21.
186. Nicholas D. Smith. The Bloomsbury Companion to Socrates. New York, United States : Bloomsbury Publishing Plc. A&C Black. 448 p.
187. Rappe C., Zwick T. Developing leadership competence of production unit managers. *Journal Management Development*. 2007. Vol. 26, № 4. P. 312–330.
188. Reed L. L., Vidaver-Cohen D., Colwell S. R. A New Scale to Measure Executive Servant Leadership: Development, Analysis, and Implications for Research. *Journal of Business Ethics*. 2011. Vol. 101. P. 415–434.
189. Scouller J. The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill. Oxford : Management Books 2000, 2016. 318 p.
190. Spiers L. Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*. 2010. Vol. 1. P. 25–30.
191. Stogdill R. Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of Psychology*. 1948. № 25. P. 35–71.
192. Stoll O. Gemeinschaft in der Fremde. Xenophons «Anabasis» als Quelle zum Söldnertum im Klassischen Griechenland? *Göttinger Forum für Altertumswissenschaft*. 2002. № 5. S. 123–183.

193. Svetlik I. O kompetencah. Kompetence v kadrovski praksi [About competences. Competence in personnel practices]. P. 12–27.

194. Thach E., Thompson K. J. Trading places – Examining leadership competencies between for-profit vs. Public and non-profit leaders. *Leadership & Organization Development Journal*. 2007. Vol. 28, № 4. P. 356–375.

195. Zaccaro S. Trait-based perspectives in leadership. *American Psychologist*. 2007. № 62. P. 6–16.

196. Zaccaro S. J., Kemp C., Bader P. Leader traits and attributes. *The nature of leadership* / I. J. Antonakis, A. T. Cianciolo, R. J. Sternberg (Eds.). Thousand Oaks, CA : Sage, 2004. P. 101–124.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкети для дослідження сформованості лідерської компетентності

А.1 Анкета для з'ясування розуміння курсантами (студентами) значущості лідерської компетентності для ефективної професійної діяльності

Шановний пане курсанте (студенте)!

Кафедра гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» проводить дослідження щодо покращення якості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Просимо Вас надати допомогу і висловити своє розуміння соціальної значущості лідерської компетентності, її ролі, значення і місця в майбутній професійній діяльності.

1. Яке значення, на Вашу думку, має лідерська компетентність у контексті ефективності діяльності фахівців з навігації та управління судном на посадах капітана та старшого помічника капітана судна?

2. Чому, на Вашу думку, фахівці з навігації та управління судном повинні знати вимоги нормативно-керівних документів щодо лідерської компетентності?

3. У яких ситуаціях професійної діяльності має значення сформованість у фахівців з навігації та управління судном лідерської компетентності?

4. Які якості, на Вашу думку, повинен мати капітан або старший помічник капітана судна у контексті лідерської компетентності?

5. Яким, на Вашу думку, є зв'язок між лідерською компетентністю і управлінською (професійною) діяльністю капітана або старшого помічника капітана судна?

6. Як сприяє лідерська компетентність капітану або старшому помічнику капітана судна як менеджеру або керівнику колективу судової команди?

Дякуємо за співпрацю!

А.2 Анкета для визначення наявності мотивації курсантів (студентів) щодо вивчення особливостей лідерської компетентності, готовності до саморозвитку з метою набуття лідерських рис та якостей

Шановний пане курсанте (студенте)!

Кафедра гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» проводить дослідження щодо покращення якості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Просимо Вас відповісти на запитання анкети, що стосуються вивчення особливостей лідерської компетентності, готовності до саморозвитку з метою набуття лідерських рис та якостей.

1. Чи можна вважати лідерську компетентність важливою для Вашої майбутньої професійної діяльності?

2. Чи працюєте Ви над формуванням у себе лідерських рис та якостей?

3. Якщо так, якими є причини цієї роботи, цього самовдосконалення?

4. Чому майбутнім фахівцям з навігації та управління судном потрібно працювати над підвищенням свого рівня лідерської компетентності?

5. Що, на Вашу думку, потрібно робити, щоб сформувані у майбутнього фахівця з навігації та управління судном високий рівень лідерської компетентності?

6. Що Ви плануєте робити для підвищення свого рівня лідерської компетентності?

Дякуємо за співпрацю!

А.3 Письмове анкетування щодо розуміння (прийняття) або неприйняття цінностей лідерства та місії керівника-лідера

Шановний пане курсанте (студенте)!

Кафедра гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» проводить дослідження щодо покращення якості формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Просимо надати допомогу щодо розуміння

Вами цінностей лідерства та місії керівника-лідера. Нижче подано незавершені речення. Уважно прочитайте і завершіть їх на власний розсуд.

1. Я вважаю, що найбільшою цінністю у професійній діяльності фахівців з навігації та управління судном є ...

2. Моїми основними професійними інтересами у майбутній професійній діяльності будуть ...

3. Найбільш цікавим у професійній діяльності фахівців з навігації та управління судном для мене є ...

4. Багатьох людей приваблює кар'єра фахівця з навігації та управління судном через те, що ...

5. На мою думку, найважливіша місія професійної діяльності фахівця з навігації та управління судном полягає у ...

6. Сильні сторони приналежності до морської транспортної галузі як сфери привабливої професійної діяльності полягають у ...

7. Фахівець з навігації та управління судном як керівник і менеджер судової команди повинен, насамперед, дбати про ...

8. Робота капітана судна та його старшого помічника може бути більш ефективною за умови ...

А.4 Анкета напівпроективного типу у формі незавершених речень для визначення знань курсантами (студентами) сутності лідерської компетентності та специфіки її вияву у професійній діяльності капітана судна або його старшого помічника

Шановний пане курсанте (студенте)!

Кафедра гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» проводить дослідження щодо покращення якості формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Просимо надати допомогу щодо розуміння Вами сутності лідерської компетентності та специфіки її вияву у професійній

діяльності капітана судна або його старшого помічника. Нижче подано незавершені речення. Уважно прочитайте і завершіть їх на власний розсуд.

1. Лідер – це _____

2. Справжнього лідера характеризують такі риси, як _____

3. Відомими і гідними наслідування лідерами в історії України є _____

4. Ці люди є лідерами, оскільки _____

5. У сфері навігації та управління судном капітан або старший помічник капітана має бути лідером, оскільки _____

6. Про наявність у капітана судна або старшого помічника капітана лідерських якостей, свідчить те, що вони _____

7. Справжній лідер – капітан судна, його старший помічник або інший член суднової команди, насамперед, намагається _____

8. Справжній лідер – капітан судна, його старший помічник або інший член суднової команди дбає про _____

Дякуємо за роботу!

А.5 Анкета для визначення обізнаності курсантів (студентів) щодо базових понять лідерства та історії розвитку теорій лідерства

Шановний пане курсанте (студенте)!

Кафедра гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» проводить дослідження щодо покращення якості формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з

навігації та управління судном. Просимо надати допомогу щодо розуміння Вами базових понять лідерства та історії розвитку теорій лідерства. Нижче подано незавершені речення. Уважно прочитайте і завершіть їх на власний розсуд.

1. Лідер та керівник – це різні чи тотожні поняття? Поясніть свою думку.

2. У чому полягає соціально-психологічна природа лідерства? Поясніть свою думку. _____

3. Поняття та сутність лідерства пояснюють такі теорії лідерства, як _____

4. На мою думку, поняття лідерства та проблема розвитку лідерських якостей була предметом уваги у часовий період _____

5. Серед відомих книг про лідерство я можу назвати _____

6. Назвіть засновників етичної філософської думки, у працях яких містяться поради щодо ефективного лідерства. _____

7. Хто з філософів Нового часу наголошував на ролі видатних особистостей в історії, на значенні рис справжнього правителя-лідера? _____

8. Назвіть відомі Вам домінуючі теорії лідерства. _____

9. Що Вам відомо про основні ціннісні моделі лідерства? _____

10. Чи відомі Вам публікації з проблеми розвитку лідерства та лідерської компетентності? Чи знайомі Вам дослідження сучасного періоду розвитку гуманітарних наук з проблеми лідерства?

Дякуємо за відповіді!

Додаток Б

**Приклад завдання для визначення самостійності
у прийнятті рішень і здатності розв'язувати проблемні (типові та нетипові)
і конфліктні ситуації, які можуть виникати у роботі з персоналом [77]**

Завдання 1. Визначення місії

Мета: З'ясувати, як студент (курсант) може використовувати власні ресурси для виконання місії організації (відомства, колективу, суднової команди або судноплавної компанії), а також допомагати (сприяти) співробітникам у виконанні місії.

Питання: Якою є місія сфери морського та річкового транспорту? Як капітан судна або його помічник може використовувати ресурси для виконання місії організації (відомства, колективу, суднової команди або судноплавної компанії)? Як можна допомогти співробітникам зрозуміти, що їхня діяльність та старанність допомагають організації у виконанні місії?

Завдання 2. Організаційна культура

Мета: Визначення неформальних і формальних цінностей організації (відомства, колективу, суднової команди або судноплавної компанії) та визначення шляхів, за допомогою яких керівники-лідери можуть допомогти персоналу підтримувати і поважати ці цінності.

Питання: Якими є цінності Вашої організації (професійної діяльності, відомства, колективу, суднової команди або судноплавної компанії)? У який спосіб їх визначено? Вони є формальними чи неформальними? Складіть перелік цінностей професійної діяльності. Чи відповідають ці цінності щоденній практиці? Як керівники можуть надати співробітникам досвід для підтримки цих цінностей? Наскільки особистісні цінності відрізняються від організаційних? Як Ви забезпечуєте поєднання особистих та організаційних цінностей?

Завдання 3. Оцінка ефективності

Справа: Капітан далекого плавання К.

Ви – капітан далекого плавання, який пропрацював трохи більше року на судні. До цього часу Ви маєте вже понад 10-річний досвід роботи на судах такого класу.

Член суднової команди приходить до Вас з інформацією про іншого співробітника, який навмисно псує обладнання на судні. Ваш інформатор хоче залишитися анонімним, оскільки вважає, що проти нього/неї будуть наслідки, якщо її/його ім'я буде пов'язано з будь-яким розслідуванням. Вважайте що, інформатор є відповідальним/надійним працівником. Можна припустити, що інформатор може мати проблеми з працівником, якого він/вона звинувачує. Що Ви зробите? Як побудуєте розмову?

Запитання: Які кроки має зробити керівник для оцінки ситуації?

Завдання 4. Оцінка здатності розв'язувати конфліктні ситуації, які можуть виникати у роботі з персоналом

Справа: Капітан далекого плавання К.

Ви – капітан далекого плавання, який понад 5 років працює на судні.

Член суднової команди приходить до Вас з інформацією про те, що два члени екіпажу непримиренно конфліктують між собою на ґрунті особистої неприязні.

Запитання: Які кроки має зробити керівник для розв'язання ситуації?

Додаток В

Тести для дослідження сформованості лідерської компетентності

В.1 Тестове опитування для визначення лідерського потенціалу [125, с. 119–120]

Шановний пане курсанте (студенте)!

Кафедра гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» проводить дослідження щодо покращення якості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Просимо Вас надати допомогу щодо визначення лідерського потенціалу.

Просимо Вас відповідати на запитання щиро, оскільки від цього залежить правильність наукових висновків.

1. Чи дозволяєте Ви собі відпочивати до того як справу, над якою Ви працювали, завершено?

а) завжди; б) інколи; в) зрідка; г) ніколи.

2. Чи намагаєтесь Ви завершити важливу справу раніше, ніж цього від Вас вимагають?

а) завжди; б) інколи; в) зрідка; г) ніколи.

3. Чи пишаєтесь Ви Вашим шкільним атестатом?

а) так; б) майже; в) ніколи не мав гарних оцінок; г) не отримав атестату зовсім.

4. Чи отримували Ви коли-небудь відзнаки чи стипендії за особливі досягнення в навчанні?

а) так; б) один чи два рази; в) ніколи.

5. Якщо не впоралися із завданням, Ви:

а) просите викладача чи керівника дати Вам додатковий час, щоб покращити результат;

б) наполегливіше працюєте в інших галузях, щоб компенсувати невдачу;

в) робите висновок, що ця робота не для Вас.

6. Скільки чернеток виконання завдання/задачі Ви пишете?
а) більше двох; б) дві; в) одну; г) ніколи не переглядаю написаного.
7. Чи відмовляєтесь Ви від розваг для того, щоб завершити роботу?
а) завжди; б) інколи; в) ніколи.
8. Якщо Ваш товариш відсутній через хворобу, що Ви відчуваєте?
а) співчуття; б) розчарування; в) злість.
9. Якщо хтось із Ваших друзів втратив когось із рідних, що Ви, швидше за все, зробите?
а) піду разом з ним на похорон;
б) надішлю квіти;
в) зателефоную, щоб висловити співчуття;
г) нічого.
10. Якщо Ваш товариш має проблеми з виконанням свого завдання, що Ви зробите?
а) особисто допоможу йому;
б) пошукаю когось, хто міг би йому допомогти;
в) нічого – нехай сам вирішує свої проблеми;
г) поінформую про це керівника.
11. Чи часто люди звертаються до Вас із своїми проблемами?
а) завжди; б) інколи; в) зрідка; г) ніколи.
12. Якщо Ваш опонент почне розпускати про Вас плітки, Ви:
а) публічно спростуєте плітки;
б) почнете розпускати плітки про опонента;
в) вирішите, що все минеться само по собі;
г) засмутитесь, але нічого не робитимете.
13. Що Ви робитимете, якщо хтось почне з Вами сварку?
а) почнете оборонятися;
б) намагатиметесь з'ясувати причини невдоволення;
в) проігноруйте ситуацію.

14. Чи легко з Вами посваритися?
а) так; б) іноді; в) ні.
15. Чи важко Вам сказати колезі, що він Вам заважає?
а) так; б) залежить від ситуації; в) ні.
16. Чи боїтеся Ви виступати перед аудиторією?
а) так; б) залежить від ситуації; в) ні, люблю це робити.
17. Чи вмієте Ви швидко відповідати на запитання?
а) так; б) ні.
18. Ви швидше за все не братимете участі у справі, в якій необхідно виступати перед незнайомими людьми?
а) так; б) ні.
19. Чи вдається Вам вирішувати проблеми групи за допомогою дискусії?
а) завжди; б) іноколи; в) зрідка; г) ніколи.
20. Чи траплялось Вам купувати щось під впливом інших людей, а не з необхідності?
а) так; б) ні.
21. Чи багато часу Ви витрачаєте на вирішення кросворда чи тесту?
а) так; б) іноколи; в) зрідка; г) ні.
22. Чи подобається Вам допомагати іншим досягати такого ж успіху, якого досягли Ви?
а) так;
б) якщо це має позитивні наслідки для мене самого;
в) ні.
23. Чи доводилося Вам із власної ініціативи займатися організацією робочих, спортивних та інших команд і колективів?
а) так; б) ні.
24. Чи заперечували б Ви, якщо б довелося частину свого часу приділяти молодшим колегам, навчати їх?
а) ні; б) лише у вільний час; в) так.

25. Чи є у Вас наготові кілька жартів, які Ви могли б розказати групі?
- а) завжди;
 - б) ні, якщо тільки я щойно не почув гарний жарт;
 - в) ніколи.
26. Чи можете Ви приховати свій емоційний стан?
- а) завжди; б) інколи; в) ніколи.
27. Який емоційний стан відчуваєте найчастіше?
- а) щастя; б) задоволення; в) стрес; г) депресію.
28. Чи можете Ви миттєво змінити свої плани?
- а) так; б) іноді; в) ніколи.
29. Чи вважаєте за потрібне витратити зайвий час на досягнення групою консенсусу в дискусії?
- а) завжди; б) інколи; в) зрідка; г) ніколи.
30. Ви надаєте перевагу самостійній роботі за своїм планом чи щоденно змінюєте план роботи після обговорення у групі?
- а) самостійно; б) із групою.
31. Чи можете Ви завершити роботу навіть тоді, коли виявилось, що часу у Вас вдвічі менше, ніж Ви думали?
- а) завжди; б) іноді; в) ніколи.
32. Чи хотіли б Ви бути політиком?
- а) ні; б) можливо; в) так.
33. Чи мрієте Ви про славу та визнання?
- а) так; б) інколи; в) ні.
34. Чи намагаєтесь Ви знайти свій власний метод для досягнення успіху?
- а) так; б) ні.
35. Чи завжди вкладаєтесь у графік запланованих робіт?
- а) завжди; б) інколи; в) зрідка; г) ніколи.
36. Чи завжди Ви залишаєте своє робоче місце таким чистим, яким воно було?
- а) завжди; б) інколи; в) зрідка; г) ніколи.

37. Чи записуєте Ви всі пропозиції під час дискусії у великій групі?
а) завжди; б) інколи; в) ніколи.
38. Чи карали Вас коли-небудь через запізнення?
а) так, досить часто; б) раз чи двічі; в) ніколи.
39. Чи виставляєте Ви у своєму годиннику час наперед для того, щоб не запізнюватися на зустрічі та заходи?
а) так; б) мені це непотрібно; в) ні.
40. Чи вважають Вас інші люди пунктуальною людиною?
а) так; б) невпевнений; в) ні.
41. Чи завжди Ви першим приходите на зустрічі та заходи?
а) завжди; б) інколи; в) зрідка; г) ніколи.
42. Чи покидали Ви коли-небудь школу, табір чи якусь програму?
а) кілька разів; б) один раз; в) ніколи.
43. Чи зраджували Ви чиюсь довіру?
а) часто; б) раз чи двічі; в) лише тому, що це було на краще; г) ніколи.
44. Чи говорять Вам, що у Вас немає здорового глузду?
а) часто; б) одного разу було; в) ніколи.
45. Чи пішли б Ви до кінотеатру чи ресторану самі?
а) так; б) ні.
46. Чи знаєте Ви більше, ніж одну іноземну мову?
а) так; б) ні, але хотів би вивчити; в) ні.
47. Чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків у дитинстві?
а) так; б) ні.
48. Чи здатні Ви одночасно робити кілька справ (наприклад, набирати звіт, робити копії файлів, відповідати на телефонні дзвінки)?
а) так; б) ні.
49. Чи втрачали Ви коли-небудь рівновагу під час розмови з людьми?
а) так; б) ні.
50. Чи всюди, де Ви буваєте, Вам вдається знаходити друзів?
а) так; б) не завжди; в) ні.

Ключ до тесту

№ з/п	А	Б	В	Г
1	1	2	3	4
2	4	3	2	1
3	4	3	2	1
4	3	2	1	–
5	3	2	1	–
6	4	3	2	1
7	3	2	1	–
8	3	2	1	–
9	4	3	2	1
10	4	3	2	1
11	4	3	2	1
12	4	1	3	2
13	1	3	2	–
14	1	2	3	–
15	1	2	3	–
16	1	2	3	–
17	2	1	–	–
18	1	2	–	–
19	4	3	2	1
20	1	2	–	–
21	1	2	3	4
22	3	2	1	–
23	2	1	–	–
24	3	2	1	–
25	3	2	1	–
26	3	2	1	–
27	4	3	2	1
28	3	2	1	–
29	4	3	2	1
30	2	1	–	–
31	3	2	1	–
32	1	2	3	–
33	3	2	1	–
34	2	1	–	–
35	4	3	2	1
36	4	3	2	1
37	3	2	1	–
38	1	2	3	–
39	2	3	1	–
40	3	2	1	–
41	4	3	2	1
42	1	2	3	–
43	1	2	3	4
44	1	2	3	–
45	2	1	–	–
46	3	2	1	–
47	2	1	–	–
48	2	1	–	–

№ з/п	А	Б	В	Г
49	1	2	–	–
50	3	2	1	–

До 80 балів – якості лідера виражено слабо.

Від 81 до 110 – якості лідера виражено посередньо.

Від 111 до 140 – лідерські якості виражено яскраво.

Більше 140 – людина як лідер схильна до диктату.

В.2 Тестове опитування «Чи організована Ви людина?» [11, с. 220–228]

Шановний пане курсанте (студенте)!

Кафедра гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» проводить дослідження щодо покращення якості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Просимо Вас надати допомогу щодо визначення лідерського потенціалу за допомогою тестового опитування «Чи організована Ви людина?». Своїми відповідями на запитання Ви допоможете цьому дослідженню. Просимо Вас відповідати на питання щиро, оскільки від цього залежить правильність наукових висновків.

Вважається, що всі організовані люди завжди дуже надійні, результативні, точні й уважні. Організована людина встигає зробити набагато більше, ніж неорганізована. Організована людина вміє управляти і часом. Цей тест допоможе перевірити, чи зможете Ви себе перебудувати, щоб досягти успіху в самоорганізації, виробити організаційні навички і звички.

1. Чи є у вас головні цілі в житті, щоб досягти того, що Ви хочете:

а) у мене є такі цілі;

б) можна назвати лише певні цілі, адже життя постійно змінюється;

в) у мене є головні цілі, і я докладаю всіх зусиль, щоб їх досягти;

г) є, але я не можу їх досягти.

2. Складаючи свій план роботи на тиждень, Ви використовуєте для цього щоденник, блокнот тощо:

а) так;

б) ні;

в) не завжди можу сказати ні «так», ні «ні», оскільки тримаю основні справи в голові, план на поточний день – у голові чи на аркуші паперу;

г) складав план, використовуючи для цього щоденник, але потім зрозумів, що це нічого не дає;

д) складати плани – це гра в організованість.

3. Чи караєте Ви себе за невиконання наміченого на тиждень, на день:

а) відчуваю свою вину, лінощі;

б) відчитую, незважаючи на жодні суб'єктивні й об'єктивні причини;

в) зараз і так усі конфліктують з іншими, навіщо картати ще себе;

г) дотримуюсь такого принципу: що вдалося зробити сьогодні – добре, а що не вдалося – зроблю іншим разом.

4. Як Ви ведете свою записну книжку з номерами телефонів ділових людей, знайомих, родичів, приятелів тощо:

а) я господар своєї записної книжки. Як хочу, так і веду записи телефонів, прізвищ, імен. Якщо потрібен номер телефону, я обов'язково знайду його;

б) часто змінюю записні книжки із записом телефонів, під час переписування телефонів стараюсь усе зробити як треба, але потім збиваюсь;

в) запис телефонів, прізвищ, імен веду «почерком настрою»; на якій сторінці записано, прямо чи криво, це не має особливого значення;

г) використовую загальнодоступну систему, згідно з алфавітом записую прізвище, ім'я, номер, номер телефону, якщо потрібно, то і додаткові відомості (адреса, місце роботи).

5. Ви маєте речі, які часто використовуєте. Які Ваші принципи розташування речей:

а) річ лежить де завгодно;

б) дотримуюсь принципу: кожній речі – своє місце;

в) періодично наводжу порядок, потім знову кладу їх куди заманеться, через деякий час знову наводжу порядок;

г) вважаю, що це питання не стосується самоорганізації.

6. Можна наприкінці дня сказати: де, скільки і в яких випадках Вам довелося згаяти час:

а) я можу сказати про згаяний час;

б) я можу сказати лише про місце, де було згаяно час;

в) якщо я змарнував час, що обертався в гроші, то я пам'ятаю про це;

г) не лише знаю, де і скільки було згаяно часу, але й шукаю способи зменшення втрат;

д) постійно зменшую витрати часу.

7. Які Ваші дії, коли на зборах, нараді починається «переливання з пустого в порожнє»:

а) пропоную звернути увагу на суть питання;

б) на будь-яких зборах є щось потрібне, і щось непотрібне. У чергуванні того й іншого минають збори. Тут не можна нічого зробити – треба слухати;

в) занурююся у «небуття»;

г) починаючи займатися тим, що взяв із собою.

8. Уявіть, що Ви будете виступати з доповіддю. Ви будете враховувати зміст доповіді чи її тривалість:

а) приділю велику увагу змісту доповіді. Думаю, що все треба визначати лише приблизно;

б) треба враховувати і зміст, і тривалість доповіді, а також її варіанти.

9. Чи намагаєтесь Ви використовувати буквально кожну хвилину для виконання задуманого:

а) стараюся, але у мене не завжди виходить через певні особисті причини;

б) не прагну до цього, оскільки вважаю, що непотрібно бути дріб'язковим щодо часу; нащо старатись, якщо час все рівно не обговорюється;

в) намагаюся за будь-яких обставин.

10. Яку систему фіксації доручення, завдання і прохання Ви використовуєте:

- а) записую в свій щоденник усе, що треба виконати і до якого часу;
- б) фіксую найважливіші повідомлення, прохання, завдання у своєму щоденнику. «Дрібниці» стараюсь запам'ятати. Якщо забув про «дрібниці», то не вважаю це прикритим;
- в) стараюсь запам'ятати повідомлення, завдання та прохання, оскільки це тренує пам'ять. Хоча треба визнати, що пам'ять часто підводить мене;
- г) дотримуюсь принципу «зворотної пам'яті»: не потрібні жодні пам'ятки про повідомлення і завдання. Якщо повідомлення потрібне, то я ніколи не забуду і не буду змінювати терміну виконання.

11. Чи вчасно Ви приходите на робочі зустрічі, збори, наради, засідання:

- а) приходжу за 5–7 хвилин раніше;
- б) приходжу вчасно, до початку зборів;
- в) як правило, не запізнююсь;
- г) деколи запізнююсь, хоча намагаюся прийти раніше або вчасно;
- д) якщо був би виданий посібник «Як не запізнюватись», то я, думаю, навчився б не запізнюватись.

12. Яке значення має своєчасне виконання завдання, повідомлення, прохання:

- а) своєчасність виконання – це один із важливих показників людей, які вміють працювати, своєрідний тріумф організованості. Однак мені завжди не вдається виконати все вчасно;
- б) своєчасність виконання – це не обов'язково; краще затягнути виконання завдання;
- в) вважаю, що не треба навіть говорити про своєчасність виконання завдання; треба все виконувати вчасно;
- г) своєчасне виконання завдання або повідомлення – це гарний шанс отримати нове. Виконавчість завжди карається.

13. Уявіть, що Ви пообіцяли щось зробити або в чомусь допомогти своєму товаришу. Але ситуація змінилась, і Ви не можете виконати обіцяного. Що Ви зробите:

а) повідомлю товаришеві про зміну обставин і про неможливість виконати те, що обіцяв;

б) постараюсь сказати, що ситуація змінилась і виконати обіцяне важко. Скажу також, що цей випадок не означає, що я не надійна людина;

в) буду старатися виконати те, що обіцяв. Якщо виконав – добре, не виконав – теж не біда, оскільки я досить рідко не виконував своїх обіцянок;

г) виконаю те, що обіцяв за будь-яких умов.

Запитання	Варіанти відповідей				
	А	Б	В	Г	Д
1	4	0	6	2	–
2	6	0	3	0	0
3	4	6	0	0	–
4	0	0	0	6	–
5	0	6	0	0	–
6	2	1	0	4	6
7	3	0	0	6	–
8	2	6	–	–	–
9	3	0	0	6	–
10	6	1	1	0	–
11	6	6	0	0	0
12	3	0	6	0	–
13	2	0	0	6	–

Ключ до тесту

63–71 бал. Ви вважаєте самоорганізацію невід’ємною частиною роботи. Це є Вашою значною перевагою порівняно з тими людьми, які можуть бути організованими у випадку крайньої необхідності. Ви намагаєтесь уважно проаналізувати самоорганізацію, вдосконалити її.

Менше 63 балів. Ваш спосіб життя, Ваше середовище навчило Вас бути організованим, але чіткої системи самоорганізації немає. Постарайтесь проаналізувати свої дії, час роботи, технічну роботу – Ви побачите щось, про що і не підозрювали. Для того щоб стати організованою людиною, необхідно пересилити себе, стати вольовим та наполегливим.

В.3 Тест «Чи можете Ви бути керівником?» [11, с. 229–231]

Шановний пане курсанте (студенте)!

Кафедра гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» проводить дослідження щодо покращення якості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Просимо Вас надати допомогу щодо визначення лідерського потенціалу за допомогою тестового опитування «Чи можете Ви бути керівником?». Своїми відповідями на запитання Ви допоможете цьому дослідженню. Просимо Вас відповідати на питання щиро, оскільки від цього залежить правильність наукових висновків.

Уміти керувати дуже важливо. Це мистецтво виявляється у двох складових – здатності побачити, що потрібно зробити, і вмінні повідомити про це. Цей тест допоможе Вам оцінити наявність у Вас таланту керівника. Виберіть одну відповідь.

1. Основний принцип у розрізненні зобов'язань – це:

- А. Передавати іншим за можливості більшу частину обов'язків.
- Б. Перекопувати, що Вам відомі всі деталі.
- В. Утверджувати всі прийняті рішення.
- Г. Робити все самому.

2. Ваш підлеглий обдумав проблему, але не зміг її вирішити. Ви:

- А. Підкажете йому рішення.
- Б. Допоможете знайти рішення самостійно.
- В. Запропонуєте кілька рішень на вибір.

3. Треба хвалити людей за зроблену роботу:

- А. Лише якщо вони на це заслуговують.
- Б. Ніколи, щоб люди не зазнавалися.
- В. Часто, навіть незаслужено, щоб заохотити людей.

4. Якщо Ви помилилися і Ваш підлеглий це знає, Ви:

- А. Відкрито визнаєте свою помилку.
- Б. Будете звинувачувати когось іншого.

В. Скористаєтесь випадком, показавши іншим урок.

5. Відповідайте «так» або «ні».

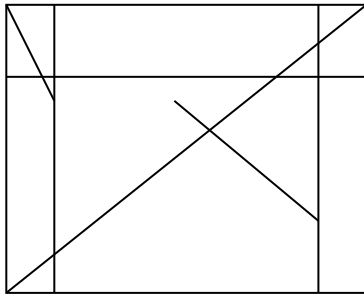
А. Я часто складаю списки для себе та інших.

Б. Я зазвичай роблю всю роботу сам, перш ніж давати таке завдання іншим.

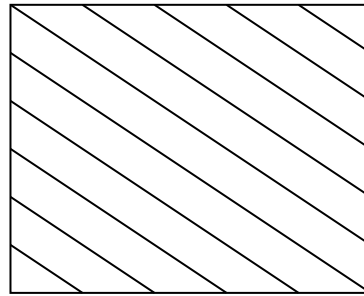
В. Я вважаю, що хороший начальник повинен постійно допомагати своїм підлеглим.

Г. Я вважаю, що люди, які знаходяться на керівних посадах, повинні вірити в себе так, як їх підлеглі, щоб підтримувати почуття колективізму.

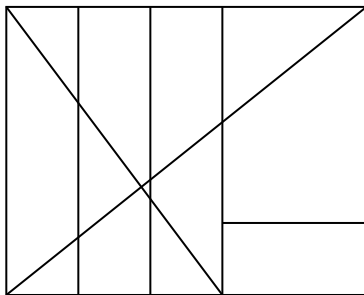
6. Упродовж 7 секунд дайте відповідь, який з чотирьох прямокутників поділений на більшу кількість частин.



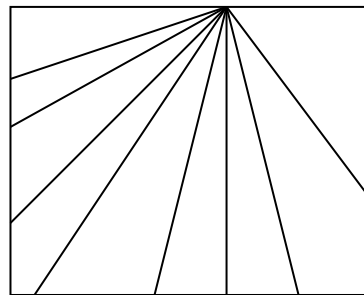
А



Б



В



Г

Ключ до тесту

Відповіді: 1. А; 2. Б; 3. А; 4. А; 5. А, Б – «Так»; В, Г – «Ні»;
6. Прямокутник В (В розділений на 13 частин, а інші – на 10). Це завдання дозволяє перевірити швидкість реакції та здатність миттєво прийняти рішення. Необхідна риса для успішного керівництва. За кожен правильну відповідь можна отримати 2 бали.

16–18 балів. Це відмінний результат. Ви спостерігаєте і добре розумієте людей. Ви вмієте спілкуватися з людьми, заохочуєте їх, демонструєте свою довіру.

12–14 балів. Це гарний результат. Часто люди, які його отримують, не відповідають на останні запитання через нестачу часу або терпіння.

6–10 балів. Результат слабкий, але за бажання його можна виправити. Беріть приклад з людей, які мають гарні здібності до керівництва.

0–4 бали. Поганий результат. Його зазвичай отримують закоренілі песимісти, які ні в кого не вірять і намагаються все робити самостійно. У Вас схильності до диктатора. Зрозумійте, що успіху не можна досягати завжди і всюди.

Додаток Д

Анкета для відбору експертів для визначення критеріїв і показників лідерської компетентності та рівнів її сформованості у майбутніх фахівців з навігації та управління судном, а також для визначення педагогічних умов її формування у процесі професійної підготовки

Шановний експерте! Просимо Вас взяти участь в опитуванні, метою якого є з'ясування Вашої обізнаності для майбутньої участі в дослідженні щодо визначення критеріїв і показників лідерської компетентності та рівнів її сформованості, а також для визначення педагогічних умов формування зазначеної компетентності у процесі професійної підготовки. Вам буде запропоновано низку запитань. Дайте на них відповідь своїми словами. Дякуємо за участь в опитуванні!

№ з/п	Запитання	Ваша відповідь
1	Чи брали Ви раніше участь в експертних опитуваннях або експертній оцінці?	
2	Як Ви розумієте сутність поняття «лідерство»?	
3	Як Ви розумієте сутність поняття «лідерська компетентність»?	
4	Як Ви розумієте поняття «критерій»?	
5	Як Ви розумієте поняття «показник»?	
6	Чи знаєте Ви, якими методами діагностики можна скористатися для з'ясування рівня сформованості лідерської компетентності?	
7	Як можна визначити структуру лідерської компетентності?	
8	Якими є основні структурні компоненти лідерської компетентності?	
9	Як можна визначити зміст лідерської компетентності?	
10	Як Ви розумієте поняття «формування»?	
11	Лідерська компетентність є набутою властивістю особистості чи вродженою?	
12	Чим, на Вашу думку, відрізняється поняття «лідерська компетентність» від поняття «лідерські якості»?	
13	Як Ви розумієте поняття «діагностика»?	
14	Яким є Ваш стаж педагогічної діяльності?	
15	Яким є коло Ваших наукових інтересів?	

Дякуємо за співпрацю!

Додаток Е

Склад експертної групи

Таблиця Е.1 – Склад експертної групи (на першому етапі відбору із застосуванням документального методу) для визначення критеріїв і показників лідерської компетентності та рівнів її сформованості у майбутніх фахівців з навігації та управління судном, а також для визначення педагогічних умов її формування у процесі професійної підготовки

№ з/п	Прізвище, ініціали	Посада	Науковий ступінь	Вчене звання
1	Даниленко О. Б.	Завідувач кафедри навігації і управління судном Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Доктор педагогічних наук	Професор
2	Сорока О. М.	Доцент кафедри навігації і управління судном Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Кандидат психологічних наук	Доцент
3	Герганов Л. Д.	Професор кафедри інженерних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Доктор педагогічних наук	Професор
4	Желясков В. Я.	Завідувач кафедри гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Доктор педагогічних наук	Професор
5	Дуков Д. Ф.	Старший викладач кафедри гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Кандидат наук з державного управління	Доцент
6	Житомирська Т. М.	Доцент кафедри гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Кандидат педагогічних наук	Доцент
7	Гайдаржи А. І.	Начальник навчально-методичного відділу Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Кандидат педагогічних наук	Доцент
8	Смірнова І. М.	Заступник директора з науково-педагогічної роботи Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Доктор педагогічних наук	Професор
9	Тімофєєва О. Я.	Доцент кафедри гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Кандидат педагогічних наук	Доцент
10	Чиж С. Г.	Доцент кафедри гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Кандидат педагогічних наук	Доцент
11	Тарасенко Т. В.	Завідувач кафедри інженерних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Кандидат технічних наук	Доцент

Закінчення таблиці Е.1

№ з/п	Прізвище, ініціали	Посада	Науковий ступінь	Вчене звання
12	Чимшир В. І.	Директор Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Доктор технічних наук	Професор

Таблиця Е.2 – Склад експертної групи (за результатами другого етапу відбору) для визначення критеріїв і показників лідерської компетентності та рівнів її сформованості у майбутніх фахівців з навігації та управління судном, а також для визначення педагогічних умов її формування у процесі професійної підготовки

№ з/п	Прізвище, ініціали	Посада	Науковий ступінь	Вчене звання
1	Даниленко О. Б.	Завідувач кафедри навігації і управління судном Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Доктор педагогічних наук	Професор
2	Сорока О. М.	Доцент кафедри навігації і управління судном Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Кандидат психологічних наук	Доцент
3	Герганов Л. Д.	Професор кафедри інженерних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Доктор педагогічних наук	Професор
4	Желясков В. Я.	Завідувач кафедри гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Доктор педагогічних наук	Професор
5	Житомирська Т. М.	Доцент кафедри гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Кандидат педагогічних наук	Доцент
6	Гайдаржи А. І.	Начальник навчально-методичного відділу Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Кандидат педагогічних наук	Доцент
7	Смірнова І. М.	Заступник директора з науково-педагогічної роботи Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Доктор педагогічних наук	Професор
8	Тимофєєва О. Я.	Доцент кафедри гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Кандидат педагогічних наук	Доцент
9	Тарасенко Т. В.	Завідувач кафедри інженерних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Кандидат технічних наук	Доцент
10	Чимшир В. І.	Директор Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія»	Доктор технічних наук	Професор

Додаток Ж

Анкета для визначення показників критеріїв для вимірювання (діагностики) сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном

Шановний учаснику опитування! Просимо Вас взяти участь в опитуванні, метою якого є з'ясування показників для діагностики лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Вам запропоновано чотири критерії, які умовно відповідають структурі компетентності. Просимо Вас запропонувати свої варіанти щодо показників цих критеріїв з урахуванням досвіду навчання у морському закладі вищої освіти, практичної та викладацької діяльності. Зазначте, будь ласка, найважливіші для лідерства знання, уміння, навички, професійно-особистісні риси і властивості, ціннісні орієнтації, здатності та мотиви, необхідні для майбутньої професійної діяльності фахівців з навігації та управління судном.

Результати опитування будуть враховані для обґрунтування педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

№ з/п	Компоненти	Критерії	Зміст критеріїв (потрібно зазначити 3–6 варіантів, які можуть бути показниками (індикаторами) для отримання числових даних за критеріями)
1	Когнітивний	Когнітивно-понятійний	
2	Практично-діяльнісний	Практично-поведінковий	
3	Професійно-особистісний	Професійно-психологічний	
4	Ціннісно-мотиваційний	Аксіологічно-мотиваційний	

Дякуємо за допомогу!

Додаток И

Компоненти, критерії й орієнтовний перелік показників лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном

№ з/п	Компоненти	Критерії	Показники
1	Когнітивний	Когнітивно-понятійний	<p>Знання психології колективу; знання психології поведінки підлеглих, специфіки і сфери їхніх інтересів; знання правил і принципів професійної етики; знання тактик і стратегій управління конфліктами; знання особливостей управління людськими ресурсами; знання правил і вимог комунікації; знання закономірностей та особливостей формування команди; знання ефективного ведення переговорів і визначення інтересів учасників; знання особливостей інформаційного забезпечення комунікаційних процесів; знання корпоративних комунікаційних каналів та засобів передачі інформації; знання внутрішніх комунікацій в організації, професійних ціннісних орієнтацій, ритуалів і традицій; професійні та технічні знання</p>
2	Практично-діяльнісний	Практично-поведінковий	<p>Здатність піклуватися про здоров'я, безпеку підлеглих і членів екіпажу; уміння здійснювати планування, координацію та призначення персоналу; уміння забезпечувати виконання чинних дисциплінарних правил; уміння підтримувати серед членів суднової команди атмосферу взаєморозуміння, доброзичливості, взаємодопомоги; уміння підтримувати загальнолюдські відносини і громадянські норми; навички керівника і вміння працювати в команді; навички застосування методів управління завданнями і робочим навантаженням членів суднової команди; уміння використовувати методи ефективного управління ресурсами; здатність приймати рішення з урахуванням досвіду роботи в команді; здатність здійснювати менеджмент і мотивацію персоналу суднової команди; здатність до випереджаючого навчання; уміння переконувати; володіння вміннями швидко генерувати ідеї, виокремлювати основне, стимулювати членів групи та спрямовувати їх на конкретні дії;</p>

Закінчення додатку И

№ з/п	Компоненти	Критерії	Показники
			<p>здатність вирішувати проблеми; здатність приймати рішення; здатність досягти поставленої мети; уміння встановлювати соціальні зв'язки і контакти; готовність до плідної взаємодії з іншими людьми; уміння чітко і відкрито комунікувати з командою та іншими зацікавленими сторонами; уміння мотивувати свою команду і стимулювати командну роботу в напрямку досягнення поставленої мети</p>
3	Професійно-особистісний	Професійно-психологічний	<p>Організаторські здібності; чесність; дотримання етичних норм; турбота про добробут членів команди; допитливість; енергійність; цілеспрямованість; відважність і рішучість; ініціативність; почуття гумору; емоційний інтелект; упевненість у своїх діях; здатність швидко знаходити вихід зі скрутної ситуації; справедливе ставлення до інших співробітників; комунікабельність; здатність до взаємодії; здатність до інновацій; здатність до самоконтролю та рефлексії; адаптивність; професіоналізм</p>
4	Ціннісно-мотиваційний	Аксіологічно-мотиваційний	<p>Прагнення до самоствердження та консерватизму; прихильність корпоративній культурі; прагнення особистої безпеки і владних повноважень; орієнтація на загальновизнані людські та професійні цінності; розуміння (прийняття) та неприйняття цінностей лідерства та місії керівника-лідера; наслідування традицій морської судноплавної галузі; прагнення уникати тривоги та втрати цілей і цінностей; потреба у збереженні і зміцненні власного здоров'я та здоров'я членів суднової команди; прагнення до свободи (свобода вибору, свобода прийняття рішень тощо); прагнення до позбавлення тривоги та тривожних станів; сприяння досягненню цілей; саморозвиток і вихід за власні межі; вмотивованість і прагнення до професійного саморозвитку</p>

Додаток К

Анкети для визначення експертами показників критеріїв лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном

П.1 Анкета для визначення показників когнітивно-понятійного критерію лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном

Шановний експерте! Просимо Вас взяти участь в опитуванні, метою якого є з'ясування показників когнітивно-понятійного критерію лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Вам пропонується перелік знань. Оберіть ті, які найбільшою мірою відповідають Вашим уявленням (обведіть номер показника кружечком) або запропонуйте свій варіант. Також оберіть від 5 до 7 найбільш відповідних для оцінювання лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном за когнітивно-понятійним критерієм і проранжуйте їх у колонці «Ранг показника» від 1 до 10 (1 бал – мінімально придатний, 10 балів – максимально придатний).

№ з/п	Запропонований показник	Ранг показника
1	Знання психології колективу	
2	Знання психології поведінки підлеглих, специфіки і сфери їхніх інтересів	
3	Знання правил і принципів професійної етики	
4	Знання тактик і стратегій управління конфліктами	
5	Знання особливостей управління людськими ресурсами	
6	Знання правил і вимог комунікації	
7	Знання закономірностей та особливостей формування команди	
8	Знання ефективного ведення переговорів і визначення інтересів учасників	
9	Знання особливостей інформаційного забезпечення комунікаційних процесів	
10	Знання корпоративних комунікаційних каналів та засобів передачі інформації	
11	Знання внутрішніх комунікацій в організації, професійних ціннісних орієнтацій, ритуалів і традицій	
12	Професійні та технічні знання	
13	Зазначте свій варіант показника	

Дякуємо за участь в опитуванні!

П.2 Анкета для визначення показників практично-поведінкового критерію лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном

Шановний експерте! Просимо Вас взяти участь в опитуванні, метою якого є з'ясування показників практично-поведінкового критерію лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Вам пропонується перелік умінь, навичок та здатностей. Оберіть ті, які найбільшою мірою відповідають Вашим уявленням (обведіть номер показника кружечком) або запропонуйте свій варіант. Також оберіть від 5 до 7 найбільш відповідних показників для оцінювання лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном за практично-поведінковим критерієм і проранжуйте їх у колонці «Ранг показника» від 1 до 10 (1 бал – мінімально придатний, 10 балів – максимально придатний).

№ з/п	Запропонований показник	Ранг показника
1	Здатність піклуватися про здоров'я, безпеку підлеглих і членів екіпажу	
2	Уміння здійснювати планування, координацію та призначення персоналу	
3	Уміння забезпечувати виконання чинних дисциплінарних правил	
4	Уміння підтримувати серед членів суднової команди атмосферу взаєморозуміння, доброзичливості, взаємодопомоги	
5	Уміння підтримувати загальнолюдські відносини і громадянські норми	
6	Навички керівника і вміння працювати в команді	
7	Навички застосування методів управління завданнями і робочим навантаженням членів суднової команди	
8	Уміння використовувати методи ефективного управління ресурсами	
9	Здатність приймати рішення з урахуванням досвіду роботи в команді	
10	Здатність здійснювати менеджмент і мотивацію персоналу суднової команди	
11	Здатність до випереджаючого навчання	
12	Уміння переконувати	
13	Володіння вміннями швидко генерувати ідеї, виокремлювати основне, стимулювати членів групи та спрямовувати їх на конкретні дії	
14	Здатність вирішувати проблеми	
15	Здатність приймати рішення	
16	Здатність досягти поставленої мети	
17	Уміння встановлювати соціальні зв'язки і контакти	
18	Готовність до плідної взаємодії з іншими людьми	
19	Уміння чітко і відкрито комунікувати з командою та іншими зацікавленими сторонами	
20	Уміння мотивувати свою команду і стимулювати командну роботу в напрямку досягнення поставленої мети	
21	Зазначте свій варіант показника	

Дякуємо за участь в опитуванні!

П.3 Анкета для визначення показників професійно-психологічного критерію лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном

Шановний експерте! Просимо Вас взяти участь в опитуванні, метою якого є з'ясування показників професійно-психологічного критерію лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Вам пропонується перелік властивостей і рис характеру. Оберіть ті, які найбільшою мірою відповідають Вашим уявленням (обведіть номер показника кружечком) або запропонуйте свій варіант. Також оберіть від 5 до 7 найбільш відповідних показників для оцінювання лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном за професійно-психологічним критерієм і проранжуйте їх у колонці «Ранг показника» від 1 до 10 (1 бал – мінімально придатний, 10 балів – максимально придатний).

№ з/п	Запропонований показник	Ранг показника
1	Організаторські здібності	
2	Чесність	
3	Дотримання етичних норм	
4	Турбота про добробут членів команди	
5	Допитливість	
6	Енергійність	
7	Цілеспрямованість	
8	Відважність і рішучість	
9	Ініціативність	
10	Почуття гумору	
11	Емоційний інтелект	
12	Упевненість у своїх діях	
13	Здатність швидко знаходити вихід зі скрутної ситуації	
14	Справедливе ставлення до інших співробітників	
15	Комунікабельність	
16	Здатність до взаємодії	
17	Здатність до інновацій	
18	Здатність до самоконтролю та рефлексії	
19	Адаптивність	
20	Професіоналізм	
21	Зазначте свій варіант показника	

Дякуємо за участь в опитуванні!

П.4 Анкета для визначення показників аксіологічно-мотиваційного критерію лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном

Шановний експерте! Просимо Вас взяти участь в опитуванні, метою якого є з'ясування показників аксіологічно-мотиваційного критерію лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Вам пропонується перелік мотивів, інтересів, прагнень і ціннісних орієнтацій. Оберіть ті, які найбільшою мірою відповідають Вашим уявленням (обведіть номер показника кружечком) або запропонуйте свій варіант. Також оберіть від 5 до 7 найбільш відповідних показників для оцінювання лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном за практично-поведінковим критерієм і проранжуйте їх у колонці «Ранг показника» від 1 до 10 (1 бал – мінімально придатний, 10 балів – максимально придатний).

№ з/п	Запропонований показник	Ранг показника
1	Прагнення до самоствердження та консерватизму	
2	Прихильність корпоративній культурі	
3	Прагнення особистої безпеки і владних повноважень	
4	Орієнтація на загально визнані людські та професійні цінності	
5	Розуміння (прийняття) та неприйняття цінностей лідерства та місії керівника-лідера	
6	Наслідування традицій морської судноплавної галузі	
7	Прагнення уникати тривоги та втрати цілей і цінностей	
8	Потреба у збереженні і зміцненні власного здоров'я та здоров'я членів суднової команди	
9	Прагнення до свободи (свобода вибору, свобода прийняття рішень тощо)	
10	Прагнення до позбавлення тривоги та тривожних станів	
11	Сприяння досягненню цілей	
12	Саморозвиток і вихід за власні межі	
13	Вмотивованість і прагнення до професійного саморозвитку	
14	Зазначте свій варіант показника	

Дякуємо за участь в опитуванні!

Додаток Л

Питання для співбесіди з курсантами (студентами) щодо визначення знань про вимоги до професійної етики та поведінки членів суднової команди

Шановний курсанте (студенте)!

Просимо Вас відповісти на запитання опитувальника, що стосуються проблеми формування у майбутніх фахівців з навігації та управління судном лідерської компетентності у контексті професійної етики та поведінки членів суднової команди.

1. Чи згодні Ви з тим, що в основі лідерства в організації мають бути професійна етика та корпоративні цінності?

2. Які найважливіші моральні й етичні аспекти професійної діяльності фахівців з навігації та управління судном Ви знаєте?

3. Чому моральні й етичні аспекти мають бути найвищими пріоритетами в системі цінностей фахівців з навігації та управління судном?

4. Чому капітан судна або його старший помічник повинні демонструвати належні етичні стандарти?

5. Чому етична поведінка є основою належного управління та лідерства на судні?

6. На основі яких етичних норм фахівець з навігації та управління судном повинен приймати рішення і скеровувати свою поведінку та дії інших членів суднової команди?

7. Які особисті якості капітана судна або його старшого помічника Ви можете назвати у контексті етичної поведінки лідера?

8. Чому недотримання капітаном судна або його старшим помічником моральних стандартів може призвести до деморалізації членів суднової команди?

9. Сформулюйте, які п'ять основних правил мають складати основу кодексу професійної етики капітана судна.

10. Сформулюйте, які п'ять основних професійно-важливих якостей забезпечують етичну поведінку капітана судна або його старшого помічника.

Додаток М

Тест «Навички і вміння керівника працювати в команді»

Шановний пане курсанте (студенте)!

Кафедра гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» проводить дослідження щодо покращення якості формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Просимо надати допомогу щодо з'ясування рівня сформованості у Вас навичок та вмінь працювати в команді.

Пропонуємо Вам вирішити десять завдань для уявлення про рівень Ваших навичок та вмінь керівника працювати в команді.

Завдання зі створенням команди: Вам потрібно створити команду з різних людей з різними вміннями та характерами. Ви маєте показати, що знаєте, як визначити потреби та ролі, які люди можуть займати в команді.

Завдання на розвиток взаємодії: Вам потрібно продемонструвати свої навички співпраці та взаємодії з іншими людьми. Завдання передбачає розв'язання конфліктів, спільне розроблення стратегій або спільне вирішення завдань.

Завдання на вміння слухати: Вам пропонується виконати завдання, де Ви повинні виявити свої навички слухання та розуміння інших людей. Наприклад, Вас запросили взяти участь у дискусії на тему лідерства, де потрібно показати свою здатність вислуховувати думки інших та враховувати їх у своїх рішеннях.

Завдання на мотивацію команди: Вам запропоновано завдання, де потрібно мотивувати свою команду до досягнення спільної мети. Наприклад, Ви отримали запрошення збирати кошти на благодійність, де маєте показати, що Ви здатні мотивувати інших людей до підтримки спільного проекту.

Завдання на планування: Вам запропоновано завдання на планування та координацію роботи команди. Наприклад, Вам потрібно створити графік роботи команди на наступний місяць, де потрібно врахувати потреби та інтереси різних членів команди.

Завдання на делегування обов'язків: Вам запропоновано завдання на делегування обов'язків і керування роботою команди. Наприклад, Вам потрібно розподілити завдання між членами команди та встановити терміни виконання.

Завдання на керування проєктами: Вам запропоновано завдання на керування проєктом, де Ви маєте показати свої навички планування, координації та моніторингу роботи команди для досягнення спільної мети.

Завдання на прийняття рішень: Вам запропоновано завдання на прийняття рішень у складних ситуаціях. Наприклад, у Вас запитують, яке Ви приймете рішення, коли члени команди мають різні думки та взаємно протилежні інтереси.

Завдання на розвиток команди: Вам запропоновано завдання на розвиток команди, де Ви маєте продемонструвати свої навички створення сприятливого середовища для розвитку та зростання членів команди.

Завдання на комунікацію: Вам запропоновано завдання на комунікацію з різними членами команди, де Ви маєте продемонструвати свої навички спілкування та вміння вислухати і врахувати думки та інтереси різних людей. Наприклад, як Ви збираєтесь спілкуватися зі своїми колегами і вирішувати можливі конфлікти в команді.

Запропоновані завдання допоможуть оцінити навички і вміння керівника працювати в команді на різних рівнях – критичному, низькому, достатньому та високому.

Тест дозволить підібрати кандидатів, які найкраще підходять для певної роботи і мають необхідні навички та вміння для керівництва командою.

Додаток Н

Анкета для визначення педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки

Шановний експерте! Просимо Вас взяти участь в опитуванні, метою якого є визначення педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

Вам запропоновано перелік педагогічних умов. Просимо Вас за шкалою оцінювання, яка відображає ступінь важливості педагогічних умов, поставити оцінку відповідно до шкали оцінювання для кожного пункту в списку умов. Шкала складається з чисел від 1 до 5, де 1 – найменш пріоритетний ранг, 5 – найвищий пріоритетний ранг. Просимо Вас також запропонувати свої варіанти педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки. Результати опитування у подальшому будуть враховані для обґрунтування педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

№ з/п	Педагогічні умови	Оцінка за шкалою від 1 до 5 балів
1	Організація цілеспрямованого поступового формування управлінських навичок з урахуванням навчальних стандартів і результатів педагогічного моніторингу	
2	Інтеграція теоретичної та практичної підготовки курсантів (студентів)	
3	Високий рівень педагогічної культури науково-педагогічних працівників, що забезпечує суб'єкт-суб'єктну взаємодію під час професійної підготовки	
4	Застосування активних й інтерактивних методів під час вирішення курсантами (студентами) професійних завдань	
5	Лідерська поведінка науково-педагогічних працівників у процесі навчальної взаємодії зі студентами	
6	Забезпечення в освітньому процесі можливостей для виявлення курсантами (студентами) ініціативи і самостійності	
7	Застосування ігрового моделювання в освітньому процесі під час виконання курсантами (студентами) лідерських функцій майбутньої професійної діяльності	

№ з/п	Педагогічні умови	Оцінка за шкалою від 1 до 5 балів
8	Підготовка науково-педагогічних працівників до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки	
9	Індивідуалізація професійної підготовки курсантів (студентів) на основі діагностики та корекції їхніх лідерських якостей	
10	Підвищення психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічного складу щодо формування лідерських якостей у курсантів (студентів)	
11	Залучення курсантів (студентів) до роботи школи лідерів і підвищення рівня їхньої інформованості стосовно лідерства	
12	Створення середовища соціальної взаємодії, сприятливого для соціального становлення особистості	
13	Застосування інтерактивних (діалогічно-дискусійних) технологій для формування комунікативних лідерських умінь та навичок, розвитку емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв	
14	Делегування управлінських повноважень курсантам (студентам) під час організації різних видів суспільно-громадської діяльності	
15	Системність та інтегрованість навчальних програм	
16	Практична спрямованість навчання	
17	Формування активної позиції курсантів (студентів) у навчальному процесі	
18	Використання інноваційних технологій	
19	Використання інтерактивних методів навчання	
20	Організація творчих завдань	
21	Розвиток уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти – тренінгів, майстер-класів, семінарів, дистанційних курсів, вебінарів тощо	
22	Сприяння розвитку самостійності та ініціативності курсантів (студентів)	
23	Індивідуалізація навчання	
24	Розвиток критичного мислення	
25	Формування комунікативної компетентності	
26	Організація проєктної діяльності курсантів (студентів)	
27	Використання інформаційних технологій	
28	Використання проєктно-дослідницької діяльності, використання інтерактивного навчання	
29	Розвиток професійно-мовленнєвої компетентності	
30	Створення сприятливого психологічного клімату в групі	
31	Використання практичних завдань і проєктів для розвитку лідерських навичок	
32	Навчання вміння працювати в команді й управляти нею	
33	Застосування інноваційних форм і методів навчання для формування в курсантів і студентів умінь і навичок роботи з персоналом екіпажу судна, управління ресурсами навігаційного містка і вміння працювати в команді	
34	Розвиток комунікативних навичок	
35	Зазначте свій варіант	

Дякуємо за допомогу!

Додаток П

Анкета для визначення факторів (чинників), що мають вплив на формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном

Шановний експерте! Просимо Вас взяти участь в опитуванні, метою якого є визначення факторів (чинників), що мають вплив на формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном. Вам запропоновано перелік факторів (чинників). Просимо Вас оцінити їх відповідно до шкали оцінювання, яка відображає ступінь важливості факторів (чинників). Шкала складається з чисел від 1 до 5, де 1 – найменш пріоритетний ранг, 5 – найвищий пріоритетний ранг. Просимо Вас також запропонувати свої варіанти факторів (чинників), що мають вплив на формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном.

Результати опитування у подальшому будуть враховані для обґрунтування педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки.

№ з/п	Фактори (чинники)	Оцінка за шкалою від 1 до 5 балів
1	Аксіологічний (ціннісне ставлення до лідерства)	
2	Середовищний (вплив середовища МЗВО)	
3	Особистісний (професійно-особистісний потенціал здобувача освіти)	
4	Комплексний	
5	Освітньо-методичний (організація освітнього процесу, застосування інноваційних форм і методів навчання)	
6	Комунікативний (сформованість комунікативних лідерських умінь та навичок)	
7	Емоційно-інтелектуальний (сформованість емоційного інтелекту майбутніх судноводіїв)	
8	Компетентнісний (сформованість професійних умінь і навичок, наявність досвіду)	
9	Андрагогічний	
10	Тьюторсько-наставницький (підтримка лідерської поведінки науково-педагогічними працівниками)	
11	Антропологічний	
12	Особистісно орієнтований	

№ з/п	Фактори (чинники)	Оцінка за шкалою від 1 до 5 балів
13	Гуманістичний	
14	Інтерактивний	
15	Проблемний	
16	Діалогічний (застосування інтерактивних/діалогічно-дискусійних технологій)	
17	Системний	
18	Діяльнісний	
19	Соціокультурний	
20	Когнітивний (сформованість знань про лідерство)	

Дякуємо за допомогу!

Додаток Р

Приклади тренінгів, майстер-класів і семінарів, проведених із метою розвитку уявлень майбутніх судноводіїв про лідерство у професійній діяльності засобами неформальної освіти

Р.1 Опис тренінгу «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв»

Назва тренінгу: «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв».

Тривалість: 2 дні.

Мета тренінгу: тренінг має на меті розвиток ключових лідерських навичок у майбутніх судноводіях. Учасники тренінгу володіють навичками, завдяки яким керують ефективною командою та досягають успіху у своїй професії.

Тренери: викладачі кафедри гуманітарних дисциплін Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія».

Учасники: майбутні судноводії – фахівці з навігації та управління судном.

Опис: тренінг «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв» призначено для молодих людей, які цікавляться кар'єрою в морській галузі та мають намір займати керівні посади на судах. Тренінг надає учасникам знання, навички та інструменти, щоб стати ефективними лідерами в цьому спеціальному середовищі.

Зміст тренінгу:

1. Вступ до лідерства в морській галузі.

Роль та важливість лідерства в судноводінні.

Властивості та характеристики ефективного лідера на судні.

2. Розвиток особистісних навичок.

Самоаналіз: визначення сильних сторін і слабкостей.

Розвиток особистої відповідальності та самоконтролю.

Ефективне управління часом і стресом.

3. Комунікаційні навички для лідера на судні.

Активне слухання й ефективна вербальна комунікація.

Невербальна комунікація та мова тіла.

Вирішення конфліктів і навички медіації.

4. Управління командою на судні.

Визначення ролей та відповідальності в команді.

Мотивація і стимулювання команди.

Тимбілдінг та розвиток командного духу.

5. Прийняття рішень та управління кризовими ситуаціями.

Аналіз ситуацій і прийняття обґрунтованих рішень.

Управління ризиками та кризове планування.

Лідерство під час екстремальних умов.

6. Глобальне бачення і стратегічне мислення.

Розуміння морського господарства та світових морських трейдерів.

Аналіз трендів і прогнозування розвитку морської галузі.

Розробка стратегії ефективного управління судновою компанією.

7. Етика та професійні стандарти в морській галузі.

Принципи етичної поведінки на судні.

Дотримання міжнародних стандартів і правил безпеки.

Забезпечення безпечного та відповідального судноводіння.

8. Розвиток особистого плану кар'єри.

Визначення особистих і професійних цілей.

Планування кар'єрного зростання у морській галузі.

Коучинг та підтримка у розвитку кар'єри.

Цей тренінг допоможе майбутнім судноводіям розвинути додаткові навички та властивості для успішного лідерства на суднах. Вони отримують розуміння важливості комунікації, ефективного управління командою, уміння прийняти рішення в кризових ситуаціях, а також стратегічне мислення для успішного управління судною компанією.

Р.2 Опис майстер-класу «Лідерство на судні: навички та виклики»

Майстер-клас «Лідерство на судні: навички та виклики» спрямовано на надання практичних знань і навичок майбутнім судноводіям, які прагнуть стати ефективними лідерами в морській галузі. Цей майстер-клас допоможе їм усвідомити особливості лідерства на судні, розвинути необхідні навички та підготуватися до викликів, з якими стикаються капітани і команди на морі.

Зміст майстер-класу:

1. Вступ до лідерства на судні.

Роль та важливість лідерства в морській галузі.

Особливості лідерства на судні: ієрархія, авторитет і відповідальність.

2. Ефективна комунікація на судні.

Важливість ясного й ефективного спілкування.

Активне слухання та ефективна вербальна комунікація.

Роль невербальної комунікації і мови тіла на судні.

3. Управління командою на судні.

Роль та функції капітана на судні.

Розподіл ролей і відповідальності у команді.

Мотивація, стимулювання та розвиток командного духу.

4. Прийняття рішення та керування кризовими ситуаціями.

Аналіз ситуацій і прийняття швидких та обґрунтованих рішень.

Управління ризиками і планування для непередбачуваних ситуацій.

Лідерство під час кризових ситуацій та екстремальних умов.

5. Розвиток особистого лідерства.

Самоаналіз: визначення сильних сторін та областей для покращення.

Розвиток особистої відповідальності та самоконтролю.

Ефективне управління часом і стресом на судні.

6. Етика та безпека на судні.

Важливість етичних стандартів у морській галузі.

Дотримання міжнародних правил і норм безпеки.

Забезпечення безпечного та відповідального судноводіння.

7. Стратегії розвитку кар'єри в морській галузі.

Планування кар'єрного зростання та розвиток професійних навичок.

Робота зі страхуванням і сертифікаційними вимогами.

Важливість самовдосконалення та навчання впродовж кар'єри.

Учасники майстер-класу будуть мати можливість отримати практичні знання і використовувати їх у симуляційних ситуаціях, що моделюють реальні умови на судні. Вони отримають специфічні навички, що забезпечать успішне лідерство на морі.

Р.3 Опис семінару: «Лідерство в судноводінні: розвиток навичок та проблемні питання»

Назва семінару: «Лідерство в судноводінні: розвиток навичок та проблемні питання».

Мета семінару: розширити знання учасників про роль і важливість лідерства в судноводінні.

Тривалість семінару: 6 годин (три пари академічних занять із перервами).

Опис семінару: семінар призначено для майбутніх судноводіїв, які прагнуть розвинути свої лідерські навички та зрозуміти особливості лідерства в контексті судноводіння. Семінар передбачає обговорення проблем, з якими стикаються лідери в умовах морського й океанського судноплавання, а також набуття учасниками навичок ефективного управління командою на судні.

Учасники семінару: досвідчені гості-лектори зі сфери судноводіння, капітани дальнього плавання, науково-педагогічні працівники, які готові поділитися своїм власним досвідом розвитку лідерства, курсанти (студенти).

Формат семінару: передбачено теоретичні лекції та презентації, групові дискусії й обговорення сценаріїв, кейс-стаді і рольові ігри для практичного використання навичок.

Теми та питання, які передбачені для обговорення на семінарі:

Визначення лідерства в судноводінні: роль і важливість лідерських навичок для судноводіїв.

Ключові аспекти ефективного лідерства: комунікація, мотивація, делегування та прийняття рішень.

Розуміння командної динаміки: вплив лідера на команду і співпраця між членами екіпажу.

Лідерство в кризових ситуаціях: стресові ситуації на судні та як ефективно керувати командою під час надзвичайних подій.

Розвиток особистого лідерського стилю: визначення своїх сильних і слабких сторін, пошук свого унікального підходу до лідерства.

Р.4 План вебінару для дистанційного курсу «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок та управління судновою командою»

Частина 1: Вступ та огляд курсу.

Вітання і представлення спікера/викладача.

Стисле пояснення мети та цілей курсу.

Огляд основних тем, які будуть розглянуті.

Частина 2: Основи судноводіння.

Огляд ролі судноводія та його важливості в морській сфері.

Введення до навігації, безпеки і правил мореплавства.

Пояснення ключових понять та принципів.

Частина 3: Лідерство в морській сфері.

Визначення лідерства та його ролі на судні.

Представлення різних стилів лідерства та їх впливу на екіпаж.

Обговорення важливості комунікації і мотивації в лідерському процесі.

Частина 4: Ефективне управління екіпажем.

Оптимальне формування та керування командою на судні.

Важливість делегування обов'язків і розвитку екіпажу.

Техніки тренінгу та мотивації екіпажу.

Частина 5: Ризики і кризове управління.

Аналіз ризиків у морській сфері та їх управління.

Планування екстрених ситуацій і прийняття рішень у кризових умовах.

Важливість комунікації та лідерських навичок під час кризового управління.

Частина 6: Розвиток особистості лідера.

Важливість самоусвідомлення та саморозвитку для лідера.

Управління стресом і збалансованість роботи та життя.

Резюме і підсумки курсу.

Частина 7: Питання та відповіді.

Відведення часу для питань та обговорення учасниками.

Відповіді на запитання і надання пояснень.

Частина 8: Заключні слова та завершення вебінару.

Подяка учасникам та заклик до подальшого розвитку.

Інформація про наступні кроки або можливості для учасників.

Важливо зазначити, що час, відведений на кожен частину, може залежати від загальної тривалості вебінару і специфіки кожної теми. Також потрібно враховувати використання візуальних матеріалів, які підтримують презентацію та допомагають учасникам краще розуміти подану інформацію.

Додаток С
Акти реалізації



УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДУНАЙСЬКИЙ ІНСТИТУТ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
«ОДЕСЬКА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ»

68607, м. Ізмаїл, вул. Фанагорійська, 9, тел. (+38 048) 771-61-01, тел.: (+38 04841) 6-11-66
e-mail: dinuoma@onma.edu.ua web site: www.dinuoma.com.ua

16.05.23 № 176

на № _____

ДОВІДКА

щодо впровадження результатів дисертаційного дослідження здобувачки Ворохобіної Діани Леонідівни на тему «Формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки», що подається для здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки

Результати дисертаційного дослідження Ворохобіної Д. Л. на тему «Формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки» впроваджувалися в освітній процес впродовж 2022 – 2023 років на спеціальності 271 «Морський та внутрішній водний транспорт» (освітній рівень – бакалавр).

Дисертанткою Ворохобіною Д. Л. впродовж зазначеного періоду розроблено методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки; розроблено та апробовано тренінг «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв» з метою розвитку ключових лідерських навичок у майбутніх фахівців з навігації та управління судном; проведено майстер-клас «Лідерство на судні: навички та виклики» для надання практичних знань та навичок майбутнім судноводіям, які прагнуть стати ефективними лідерами в морській галузі; розроблено та апробовано семінар на тему «Лідерство в судноводінні: розвиток навичок та проблемні питання»; дистанційний курс «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок та управління судновою командою»; навчальний кейс «Управління кризовою ситуацією» для майбутніх судноводіїв.

Також, до змісту програми навчальної дисципліни «Організація колективної діяльності та лідерство» введено теми та ситуативні завдання проблемного характеру, що передбачають розвиток в курсантів (студентів) навичок емоційного інтелекту, а також, тренінги, рольові ігри, командні вправи та семінари, що спрямовані на розвиток комунікативних та лідерських навичок, умінь прийняття рішень в умовах обмеженого простору та стресових ситуацій. Автором дисертації апробовано форми підготовки науково-педагогічних працівників (семінари, тренінги, обмін досвідом, індивідуальний коучинг з фокусом на розвиток лідерських навичок, наставництво) до педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки.

Результати узагальнення ефективності запропонованих Ворохобіною Д. Л. рекомендацій та інших авторських новацій свідчать про те, що вони є достатньо обґрунтованими та доцільними для застосування у процесі підготовки курсантів (студентів).

Науково-педагогічні працівники під час обговорення результатів впровадження констатують позитивний ефект від запропонованих Ворохобіною Д. Л. рекомендацій.

Довідка видана для пред'явлення у Спеціалізовану вчену раду по захисту дисертацій.

Директор



Валентин ЧИМШИР





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА ТЕХНОЛОГІЙ
(ДУІТ)

Вул. Кирилівська, 9 м. Київ, 04071 тел./факс: (044) 463-74-70, 482-51-26

E-mail: duit@duit.edu.ua Код ЄДРПОУ 41330257

Від «27» 09 2023 № 44/01-11 на № _____ від « » 20

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки

Ворохобіної Діани Леонідівни

на тему «Формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки»

Результати дисертаційного дослідження Ворохобіної Д. Л. впроваджувалися в освітній процес у період з 2022 по 2023 рік з метою формування лідерства курсантів і студентів спеціальності 271 «Морський та внутрішній водний транспорт» галузь знань 27 «Транспорт».

Довідка засвідчує, що Ворохобіною Д. Л. впродовж зазначеного періоду підготовлено методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки, а також апробовано форми підготовки науково-педагогічних працівників (семінари, тренінги, обмін досвідом, індивідуальний коучинг з фокусом на розвиток лідерських навичок, наставництво) з метою набуття навичок педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки.

Здобувачкою також розроблено та апробовано тренінг «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв» з метою розвитку ключових лідерських навичок у майбутніх фахівців з навігації та управління судном; проведено майстер-клас «Лідерство на судні: навички та виклики» для надання практичних знань та навичок майбутнім судноводіям, які прагнуть стати ефективними лідерами в морській галузі; розроблено та апробовано семінар на тему «Лідерство в судноводінні: розвиток навичок та проблемні питання»; дистанційний курс «Лідерство в морській сфері: розвиток навичок та управління судновою командою»; навчальний кейс «Управління кризовою ситуацією» для майбутніх судноводіїв.

Науково-педагогічні працівники під час обговорення результатів впровадження констатують позитивний ефект від запропонованих Ворохобіною Д. Л. рекомендацій, тренінгів та семінарів з метою набуття навичок педагогічної підтримки лідерської поведінки курсантів (студентів) у процесі професійної підготовки.

Довідка видана для пред'явлення у Спеціалізовану вчену раду по захисту дисертацій.

Ректор ДУІТ



Надія БРАЙКОВСЬКА

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Ректор Херсонської державної
морської академії д.п.н., професор

В.В. Чернявський

_____ 2023 р.



ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження здобувачки ступеня
доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки

Ворохобіної Діани Леонідівни

на тему «Формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації
та управління судном у процесі професійної підготовки» в освітній процес
кафедри інноваційних технологій та технічних засобів судноводіння
Херсонської державної морської академії.

Довідка засвідчує факт впровадження матеріалів дисертаційного дослідження Ворохобіної Д. Л. в освітній процес Херсонської державної морської академії.

Під час планування і організації професійної підготовки майбутніх фахівців (галузь знань 27 «Транспорт», спеціальність «271 Морський та внутрішній водний транспорт», освітній рівень – бакалавр) були впроваджені методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки, а також тренінг «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв» з метою розвитку ключових лідерських навичок у майбутніх фахівців з навігації та управління судном.

Впровадження запропонованих Ворохобіною Д. Л. рекомендацій та тренінгу створюють умови для ефективної підготовки курсантів (студентів) та досягнення стандарту компетентностей відповідно до Конвенції ПДНВ-78, з поправками.

Науково-педагогічні працівники, які задіяні у впровадженні, констатують позитивний ефект від використання результатів дисертаційного дослідження Ворохобіної Д. Л.

Декан факультету судноводіння _____ д.п.н., проф., Нагрибельний Я.А.

Завідувач кафедри інноваційних
технологій та технічних
засобів судноводіння

_____ к.т.н., доц., Носов П.С.



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ»

вул. Дідріхсона, 8, м. Одеса, 65052, тел.: (+38 048) 793-1672, факс: (+38 048) 793-1694
 www.onma.edu.ua e-mail: info@onma.edu.ua Код ЄДРПОУ 01127799



ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Ворохобіної Діани Леонідівни на тему «Формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки» для здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки.

Дисертаційна робота Ворохобіної Д. Л. на тему «Формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки» є актуальною для освітнього процесу морських закладів вищої освіти у контексті організації професійної підготовки майбутніх фахівців з навігації та управління судном (галузь знань 27 «Транспорт», спеціальність 271 «Морський та внутрішній водний транспорт», освітній рівень – бакалавр).

Результати дисертаційного дослідження, зокрема методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки, програма тренінгу «Розвиток лідерських навичок для майбутніх судноводіїв», семінар на тему «Лідерство в судноводінні: розвиток навичок та проблемні питання», навчальний кейс «Управління кризовою ситуацією» для майбутніх судноводіїв використані в освітньому процесі з метою розвитку лідерства курсантів (студентів), які прагнуть розвинути свої лідерські навички та зрозуміти особливості лідерства в контексті судноводіння.

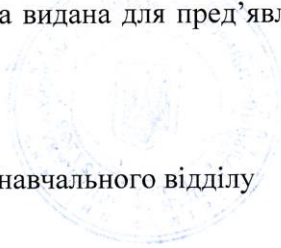


Результати узагальнення ефективності запропонованих Ворохобіною Д. Л. рекомендацій та інших навчальних кейсів (тренінгу, семінару, навчальних завдань) свідчать про те, що вони є достатньо обґрунтованими та доцільними для застосування у процесі підготовки курсантів (студентів).

Науково-педагогічні працівники під час обговорення результатів впровадження констатують позитивний ефект від запропонованих Ворохобіною Д. Л. новацій.

Довідка видана для пред'явлення у Спеціалізовану вчену раду по захисту дисертацій.

Начальник навчального відділу



Микола Пархоменко

Завідувачка кафедри англійської мови №2
к.п.н., доцент

Ольга Монастирська

Додаток Т
Список публікацій здобувача

**Наукові праці,
в яких опубліковані основні наукові результати дисертації**

1. Ворохобіна Д. Лідерська компетентність фахівців з навігації та управління судном: теоретичні аспекти. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки.* Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2022. № 1(28). Частина 1. С. 20–33.

2. Ворохобіна Д., Діденко О. Особливості змісту поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном». *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки.* Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2022. № 2(29). С. 192–207.

3. Ворохобіна Д. Л. Проблема формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном: огляд зарубіжної теорії і практики. *Наука і техніка сьогодні (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»).* 2023. № 2(16). С. 177–188.

4. Ворохобіна Д. Л. Peculiarities of diagnostics of the formation of leadership competence of future specialists in navigation and ship handling. *Освіта. Інноватика. Практика.* 2023. Т. 11, № 8. С. 19–24.

5. Ворохобіна Д. Л. Дослідження результативності педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв: аналіз та методичні рекомендації. *Вісник науки та освіти (Серія «Філологія», Серія «Педагогіка», Серія «Соціологія», Серія «Культура і мистецтво», Серія «Історія та археологія»).* 2023. № 9(15). С. 346–355.

*Наукові праці,
які засвідчують апробацію матеріалів дисертації*

7. Ворохобіна Д. Л., Діденко О. В. Лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном: актуальні аспекти. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України* : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 25 листопада 2021 р.) / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2021. С. 470–472.

7. Ворохобіна Д. Л. Формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв як проблема педагогічної теорії та професійної підготовки. *Сучасні підходи до високоефективного використання засобів транспорту* : матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ізмаїл, 9–10 грудня 2021 р.) / Дунайський інститут Національного університету «Одеська морська академія». Запоріжжя, 2021. С. 407–410.

8. Ворохобіна Д. Л. Особливості змісту лідерської компетентності фахівців з навігації та управління судном. *Сучасна вища освіта: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень* : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та науковців (м. Дніпро, 28 квітня 2022 р.) / Університет імені Альфреда Нобеля. Дніпро, 2022. С. 43–46.

9. Ворохобіна Д. Л. Лідерська компетентність майбутніх судноводіїв та її структура. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2022* : матер. міжнар. науково-практич. конф. (м. Чернігів, 10 червня 2022 р.) / Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів, 2022. С. 22–25.

10. Ворохобіна Д. Л. Проблема лідерства у професійній діяльності фахівців з навігації та управління судном: практичні аспекти. *Філософські аспекти професійної освіти* : матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон – Кропивницький, 17 листопада 2022 р.) / Херсонський державний аграрно-економічний університет. Кропивницький, 2022. С. 90–92.

11. Ворохобіна Д. Л. Сутність поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном». *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціально-гуманітарних та поведінкових наук в умовах воєнного стану* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 25–26 квітня 2023 р.) : у двох томах / Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів : Академія ДПтС, 2023. Т. 2. С. 238–240.

12. Ворохобіна Д. Л. Проблема лідерської компетентності майбутніх судноводіїв у зарубіжній педагогічній теорії і практиці. *Modern methods of solving scientific problems of reality* : Proceedings of the XXXV International Scientific and Practical Conference (Bulgaria, Varna, September 05–08, 2023) / International Science Group. Varna, 2023. P. 103–105.

Додаток У

Відомості про апробацію результатів дисертації

Ворохобіної Діани Леонідівни

«Формування лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації та управління судном у процесі професійної підготовки»
за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки

Масові науково-практичні заходи міжнародного рівня:

1. Міжнародна науково-практична конференція «Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України» (Україна, м. Хмельницький, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, 25 листопада 2021 р.). Форма участі – публікація тез на тему: *«Лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном: актуальні аспекти»*.

2. Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні підходи до вискоєфективного використання засобів транспорту» (Україна, м. Ізмаїл, Дунайський інститут Національного університету «Одеська морська академія», 9–10 грудня 2021 р.). Форма участі – виступ на секційному засіданні на тему: *«Формування лідерської компетентності майбутніх судноводіїв як проблема педагогічної теорії та професійної підготовки»*.

3. Міжнародна науково-практична конференція «Сучасна вища освіта: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень» (Україна, м. Дніпро, Університет імені Альфреда Нобеля, 28 квітня 2022 р.). Форма участі – публікація тез на тему: *«Особливості змісту лідерської компетентності фахівців з навігації та управління судном»*.

4. Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2022» (Україна, м. Чернігів, Академія Державної пенітенціарної служби, 10 червня 2022 р.). Форма участі – публікація тез на тему: *«Лідерська компетентність майбутніх судноводіїв та її структура»*.

5. Міжнародна науково-практична конференція «Філософські аспекти професійної освіти» (Україна, м. Кропивницький, Херсонський державний аграрно-економічний університет, 17 листопада 2022 р.). Форма участі – публікація тез на тему: *«Проблема лідерства у професійній діяльності фахівців з навігації та управління судном: практичні аспекти»*.

6. Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціально-гуманітарних та поведінкових наук в умовах воєнного стану» (Україна, м. Чернігів, Академія Державної пенітенціарної служби, 25–26 квітня 2023 р.). Форма участі – публікація тез на тему: *«Сутність поняття «лідерська компетентність майбутніх фахівців з навігації та управління судном»»*.

7. Міжнародна науково-практична конференція «Modern methods of solving scientific problems of reality» (Bulgaria, Varna, International Science Group, September 05–08, 2023). Форма участі – публікація тез на тему: *«Проблема лідерської компетентності майбутніх судноводіїв у зарубіжній педагогічній теорії і практиці»*.