

osnovy tolerantnosti [Religious and philosophical foundations of tolerance]. *Lyudyna i svit*. 2003, no.7, pp. 50. 6. Stolyarenko O. Metodolohichni ta teoretychni zasady rozvytku tolerantnosti u mizhosobystisnykh vzayemynakh studentiv [Methodological and theoretical principles of development of tolerance in interpersonal relations of students]. *Ridna shkola*. 2008., no. 6, pp. 175. 7. Pchelyntseva Y.H. *Postroenye tolerantnoy*

sredy v obrazovatel'nom prostranstve vyssheho uchebnoho zavedenyya: avtoref. na soyskanye nauch. stepeny dokt.ped.nauk: spets. 13.00.08 "Teoryya y metodyka professional'noho obrazovanyya" [Building a tolerant environment in the educational space of a higher education institution. Abstract of a thesis dr. ped. sci. diss. 13.00.08 "Theory and Methods of Professional Education"]. St. Petersburg, 2006. 46 p.

Надійшла (received) 07.11.2017

Бібліографічні описи / Библиографические описания / Bibliographic descriptions

Толерантність особистості, критерії її розвитку / Н. В. Підбуцька // Вісник НТУ «ХПІ». Серія : Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – № 52 (1273). – С. 74–78. – Бібліогр. : 7 назв. – ISSN 2227-6890.

Толерантность личности, критерии ее развития / Н. В. Подбуцкая // Вісник НТУ «ХПІ». Серія : Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – № 52 (1273). – С. 74–77. – Бібліогр. : 7 назв. – ISSN 2227-6890.

Tolerance of the individual, criteria for his development / N. V. Pidbutska // Bulletin of NTU "KhPI". Series : Actual problems of Ukrainian society development. – Kharkiv : NTU "KhPI", 2017. – No. 52 (1273). – P. 74–78. – Bibliogr. : 7. – ISSN 2227-6890.

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Підбуцька Ніна Вікторівна – доктор психологічних наук, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», професор кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами імені акад. І. А. Зязюна; тел.: (050) 98–56–304; e-mail: podbutskaya_nina@ukr.net.

Подбуцкая Нина Викторовна – доктор психологических наук, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», профессор кафедры педагогике и психологии управления социальными системами имени акад. И. А. Зязюна; тел.: (050) 98–56–304; e-mail: podbutskaya_nina@ukr.net.

Pidbutska Nina Victorivna – Doctor of Sciences (Psychology), National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management; tel.: (050) 98–56–304; e mail: podbutskaya_nina@ukr.net.

УДК 159.9.072

doi: 10.20998/2227-6890.2017.52.11

Я. А. МОВЧАН

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА У БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ

Стаття описує програму розвитку лідерського потенціалу майбутніх інженерів. Запропонована програма містить декілька блоків: мотиваційний – для підвищення мотивації до професійної діяльності; соціально-адаптивний – для розвитку комунікативних якостей і готовності до міжособистісної взаємодії; стратегічно-професійний – для роботи з уявленнями майбутнього інженера про свою професійну роль та напруження професійно необхідних якостей. Для реалізації програми використані такі форми роботи як міні-лекції, семінари-бесіди, психологічні вправи, техніки та ділові ігри. Представлені результати, що демонструють ефективність розробленої програми. Емоційні, мотиваційні, волеволь та комунікативні показники мають позитивну динаміку після впровадження тренінгової програми.

Ключові слова: лідерський потенціал, лідерські якості, професійна підготовка, майбутні інженери, розвивальна програма.

Статья описывает программу развития лидерского потенциала будущих инженеров. Предложенная программа содержит несколько блоков: мотивационный – для повышения мотивации к профессиональной деятельности; социально-адаптивный – для развития коммуникативных качеств и готовности к межличностному взаимодействию; стратегически-профессиональный – для работы с представлениями будущего инженера о своей профессиональной роли и проработки профессионально необходимых качеств. Для реализации программы использованы такие формы работы как мини-лекции, семинары-беседы, психологические упражнения, техники и деловые игры. Представлены результаты, демонстрирующие эффективность разработанной программы. Эмоциональные, мотивационные, волевые и коммуникативные показатели имеют позитивную динамику после внедрения тренинговой программы.

Ключевые слова: лидерский потенциал, лидерские качества, профессиональная подготовка, будущие инженеры, развивающая программа.

The article describes a program for developing the leadership potential of future engineers. The proposed program contains several blocks: motivational – for developing motivation to professional activity, socially adaptive – for developing communicative characteristics and preparing for interpersonal interaction, strategic-professional – for training future engineer's imaginations according to their professional role and their professional important features training. Program consists of such type of work as mini-lectures, communicative seminars, psychological exercises, techniques, business games. Presented results are demonstrating the effectiveness of the developed program. Emotional (stability, restraint), motivational (to professional activity, self-development, achievements, complex purposes), volitional (self-control) and communicative (sociability, boldness in communications, dominance, stable relations) attributes have shown positive dynamics after introduction training program.

Keywords: leadership potential, leadership qualities, professional training, future engineers, developing program.

© Я. А. Мовчан, 2017

Постановка проблеми. Подготовка будущих инженеров в системе высшего образования является сложным, многоаспектным процессом. Будущий инженер должен обладать качествами, которые отражают как профессиональную компетентность (совокупность знаний, умений, навыков и способность их использовать в области инженерной деятельности, а также профессиональное развитие), так и социально-психологическую – развиваться как личность, способность ориентироваться в жизненных ситуациях, иметь четкие ценностные ориентации, определенную социальную направленность. Также профессиональная деятельность инженера предполагает использование им организаторских и лидерских качеств. Для того, чтобы будущий профессионал был способен максимально реализоваться как специалист и личность, он обязательно должен иметь определенный лидерский потенциал. Лидерский потенциал является интегративной характеристикой личности, характеризуется совокупностью ее свойств, которые обеспечивают максимальную возможность реализации личности в роли лидера [1, с.71].

Проблематику лидерского потенциала личности рассматривают в научных трудах Т. Гура, И. Дрыгина, М. Емельянова, М. Кирсанов, А. Романовский и другие. Проблеме подготовки инженеров в высшем учебном заведении и профессиональному развитию личности будущего профессионала в инженерной деятельности уделено внимание в научных работах О. Игнатюк, Е. Коваленко, А. Пономарева, А. Романовского, Е. Скворчевский, Л. Товажнянского и других.

Цель статьи – описать разработанную программу развития лидерского потенциала будущих инженеров.

Итак, для обеспечения максимальной реализации будущего инженера как личности лидера в профессиональной среде, нами была разработана программа развития лидерского потенциала для будущих инженеров. Программа содержит 3 блока:

1) Мотивационный (предусматривал работу с мотивационно-ценностной сферой личности студента. Проводилась работа по повышению уровня мотивации к профессиональной деятельности, к достижению успеха).

2) Социально-адаптивный (предусматривал работу с коммуникативными умениями, с уверенностью в себе, со знакомством такого понятия как «эмоциональный интеллект» и «конформизм / неконформизм», с готовностью к групповому взаимодействию).

3) Стратегически-профессиональный (предусматривал составление жизненно-профессионального плана, работа с представлениями будущего инженера о своей профессиональной роли. Проводилась работа по проблеме саморазвития и креативности в профессиональной деятельности инженера, работа по овладению управленческими навыками и лидерскими качествами, о работе над навыками эффективной самопрезентации как деловой личности.

Реализация этих блоков и умения, с которыми предусматривалась работа, на наш взгляд должны способствовать развитию лидерского потенциала будущего профессионала-инженера.

Для реализации мотивационного блока нами были применены следующие формы работы:

а) мини-лекции на темы о мотивации будущего специалиста, успеха в профессиональной деятельности, профессиональных ценностей как залог развития лидерского потенциала. В конце каждой лекции осуществлялось обсуждение, студенты задавали вопросы и высказывали свои мысли относительно проблематики;

б) семинары-беседы на которых рассматривались понятия мотивации достижения, проблема успеха; рассматривалась формула успеха и факторы, влияющие на него. На семинарах-дискуссиях студенты представляли подготовленные биографии известных успешных людей и после этого было осуществлено обсуждение путей, с помощью которых человек может достигнуть успеха, что побуждает к высокой мотивации профессиональной деятельности;

в) примененные тренинговые упражнения заключались в использовании положительных эмоций, связанных с успехом в прошлом, для формирования нового эмоционального отношения для определенных ситуаций; в идентификации личностей студентов с выдающимися личностями, которая произвела большое мотивационное влияние и подтолкнула бы будущего профессионала к активной деятельности для достижения успеха; в работе с причинами, мешающими сейчас или может мешать в будущем в профессиональной деятельности для выполнения своих целей, которые они планировали в своем прошлом, и почему не прикладывалось достаточно усилий. Также была применена техника, с помощью которой тренировалось умение ставить цель и достигать ее, а также развивались качества уверенности и целеустремленности.

В социально-адаптивном блоке мы рассмотрели такие проблемы как коммуникативность, командное взаимодействие, эмоциональный интеллект, эмоциональные состояния, а также проблемы адаптации и работоспособности. Было проведено мини-лекции на темы, касающиеся эффективного общения, значение эмоций в жизни человека, адаптации и сохранения работоспособности на рабочем месте. На семинарах-беседах были затронуты темы эффективной мотивации, особенностей группового взаимодействия, управления эмоциями в профессиональной и повседневной жизни.

Были проведены деловые игры, которые позволяли выявить у студента наиболее значимый канал коммуникативного взаимодействия, и где при выполнении поставленной задачи студентами разрабатывалась стратегия поведения в конфликте, а также разрабатывались навыки по оценке коммуникативных способностей [2]. Использовались упражнения на развитие навыков общения, где студенты учились вести диалог и уметь слушать другого, переводить и доносить информацию, совершенствовались умение эффективного общения.

Акцент был сделан на упражнениях по развитию эмоционального интеллекта, где студентам была предоставлена задача работать со свои эмоциями в течение нескольких дней и учиться их распознавать, а также на осознание чужих переживаний.

Стратегически-профессиональный блок, как мы уже отметили, предусматривает работу со своим будущим профессиональным планом, как и что делать для его успешного выполнения, работы над образом своего

«Я-профессиональное», как овладеть навыками самопрезентации, управленческими и лидерскими качествами, для чего и каким образом работать над своим саморазвитием, значение креативного подхода к профессиональной деятельности. Данный блок был проведен в контексте формирования профессиональной роли будущего инженера, с учетом возможных функций в его профессиональной деятельности. Проведенные упражнения предусматривали возможность проявить лидерские качества и тренировки способности убеждения и анализ своих лидерских качеств и работы с техникой самопрезентации [3, С. 12; С. 36].

По окончании каждого блока проводилось заключительное занятие, где подводились итоги, студенты делились впечатлениями и задавали вопросы.

В формирующем и контрольном этапах исследования приняли участие 50 студентов инженерных специальностей (экспериментальная и контрольная группа по 25 человек). Для диагностики личностных качеств были применены следующие психодиагностические методики: многофакторный личностный опросник Р. Кеттелла, опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина, «Мотивационного профиль» (Ш. Ричи, П. Мартина).

В таблице 1 приведены результаты касательно личностных особенностей студентов до и после развивающей программы.

Таблица 1 – Средние значения показателей личностных особенностей студентов экспериментальной группы до и после внедрения развивающей программы

Показатели	Этапы эксперимента		<i>t</i>	<i>p</i>
	До внедрения программы	После внедрения программы		
Эмоциональная стабильность	6,80±0,57	7,36±0,63	-3,25	0,002
Сдержанность	5,44±0,86	6,12±0,92	-2,67	0,01
Смелость	6,40±1,08	7,12±0,92	-2,52	0,01
Самоконтроль	6,56±1,00	7,25±0,92	-2,49	0,02

Результаты свидетельствуют о значимой динамике эмоциональных показателей, демонстрирует развитие эмоционального интеллекта, который является очень важным для эффективного лидерства.

В таблице 2 представлены результаты сравнения показателей терминальных ценностей студентов экспериментальной группы до и после внедрения развивающей программы.

Таблица 2 – Средние значения показателей терминальных ценностей студентов экспериментальной группы до и после внедрения развивающей программы

Показатели	Этапы эксперимента		<i>t</i>	<i>p</i>
	До внедрения программы	После внедрения программы		
Профессиональная жизнь	57,84±3,48	59,96±3,04	-2,28	0,02
Активные социальные контакты	33,92±4,06	36,92±4,06	-2,61	0,01
Развитие себя	33,36±4,66	36,40±4,61	-2,31	0,02
Достижения	35,84±4,03	38,12±3,17	-2,21	0,03

Установлено, что студенты экспериментальной группы стали проявлять высокие показатели потребностей в профессиональной жизни, в активных социальных контактах, развитии себя и в достижении после внедрения программы.

Из таблицы 3 видно, что студенты экспериментальной группы стали проявлять высокий уровень таких профессиональных ценностей, как стабильные отношения, сложные цели, самосовершенствование и саморазвитие после участия в развивающей программе.

Таблица 3 – Средние значения показателей профессиональных ценностей студентов экспериментальной группы до и после внедрения развивающей программы

Показатели потребностей	Этапы эксперимента		<i>t</i>	<i>p</i>
	До внедрения программы	До внедрения программы		
Стабильные отношения	25,00±4,62	27,80±4,35	-2,20	0,03
Сложные цели	34,44±4,05	37,52±4,06	-2,68	0,009
Самосовершенствование и саморазвитие	36,52±3,72	39,56±3,65	-2,91	0,005

В таблице 4 показаны различия в показателях личностных особенностей у студентов контрольной и экспериментальной групп после внедрения развивающей программы.

Таблица 4 – Средние значения показателей личностных особенностей студентов контрольной и экспериментальной групп после внедрения развивающей программы

Показатели	Группы исследуемых		<i>t</i>	<i>p</i>
	Контрольная группа	Экспериментальная группа		
Коммуникабельность	6,68±1,18	7,56±0,91	-2,94	0,004
Эмоциональная стабильность	6,76±0,83	7,36±0,63	-2,86	0,006
Доминантность	6,28±1,24	7,56±1,04	-3,94	0,0001
Смелость	6,40±1,08	7,12±0,92	-2,26	0,02
Доверчивость	6,12±1,42	5,32±0,98	2,30	0,02
Прямолинейность	4,96±1,01	6,12±1,36	-3,40	0,001
Самоконтроль	6,48±1,12	7,24±0,92	-2,61	0,01

Студенты экспериментальной группы превышают студентов контрольной группы по показателям коммуникабельности, эмоциональной стабильности, доминантности, смелости, прямолинейности и самоконтроля. Таким образом, развивающая программа имела положительное влияние на личностную сферу будущих инженеров: они стали проявлять больше способности к общению, стали более ассертивными и эмоционально уравновешенными, доминантными и смелыми в принятии решений.

В таблице 5 представлены результаты сравнения показателей терминальных ценностей у студентов контрольной и экспериментальной групп после внедрения развивающей программы. Студенты экспериментальной группы превышают студентов контрольной

групи по показателям ценностей социальных контактов и развития себя. То есть студенты стали проявлять большую социальную активность и стремление к саморазвитию после участия в развивающей программе.

Таблица 5 – Средние значения показателей терминальных ценностей студентов контрольной и экспериментальной групп после внедрения развивающей программы

Показатели	Группыисследуемых		t	p
	Контрольная группа	Экспериментальная группа		
Активные социальные контакты	29,76±5,27	36,92±4,06	-3,62	0,0001
Развитие себя	34,48±4,44	36,40±4,61	-2,02	0,05

В таблице 6 представлены результаты сравнения показателей профессиональных ценностей у студентов контрольной и экспериментальной групп после внедрения развивающей программы.

Таблица 6 – Средние значения показателей профессиональных ценностей студентов контрольной и экспериментальной групп после внедрения развивающей программы

Показатели потребностей	Группыисследуемых		t	p
	Контрольная группа	Экспериментальная группа		
Стабильные отношения	28,24±5,06	32,80±7,15	-2,59	0,01
Сложные цели	27,24±4,52	32,96±5,40	-4,05	0,0001
Самосовершенствование и саморазвитие	24,72±4,65	27,80±4,35	-2,41	0,01

После внедрения развивающей программы студенты экспериментальной группы стали проявлять большую потребность в стабильных профессиональных отношениях, выдвигании сложных целей и самосовершенствовании.

Выводы. Таким образом, результаты разработанной нами программы развития лидерского потенциала будущих инженеров демонстрируют существенное влияние на личностные качества и свойства, необходимые для специалиста-лидера.

Список литературы: 1. Мовчан Я.О. Соціально-особистісна адаптованість як складова лідерського потенціалу студентів / Я.О. Мовчан // Теорія і практика управління соціальними системами. – Харків : НТУ«ХПІ». – №1. – 2017. – С. 68–75. 2. Упражнения на развитие общения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.psihologu.info/diagnosticheskaya-rabota/67-korreksionno-razvivayushchie-igry-dlya-starsheklassnikov/815-uprazhneniya-na-razvitie-navykov-obshcheniya.html>. 3. Мудрик А.Б. Развитие лидерства: программа тренинга / А.Б. Мудрик, Х.Ю. Шишкіна. – Луцьк, 2013. – 120 с.

References (transliterated): 1. Movchan Ya.O. Sotsial'no-osobystisna adaptovanist' yak skladova liders'koho potentsialu studentiv [Social and personal adaptation as a component of the students' leadership potential] *Teoriya i praktyka upravlinnya sotsial'nymy systemamy*. – Kharkiv : NTU «KhPI», 2017, no. 1, pp. 68–75. 2. *Uprazhneniya na razvitiye obshcheniya* [Exercises for the development of communication]. Available at: <http://www.psihologu.info/diagnosticheskaya-rabota/67-korreksionno-razvivayushchie-igry-dlya-starsheklassnikov/815-uprazhneniya-na-razvitie-navykov-obshcheniya.html>. 3. Mudryk A.B., Shyshkina Yu. *Rozvytok liderstva: prohrama treninhu* [Leadership development: training program]. Luts'k, 2013. 120 p.

Поступила (received) 20.11.2017

Бібліографічні описи / Библиографические описания / Bibliographic descriptions

Особливості розвитку лідерського потенціалу у майбутніх інженерів / Я. О. Мовчан // Вісник НТУ «ХПІ». Серія : Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – № 52 (1273). – С. 78–81. – Бібліогр. : 3 назв. – ISSN 2227-6890.

Особенности развития лидерского потенциала у будущих инженеров / Я. А. Мовчан // Вісник НТУ «ХПІ». Серія : Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – № 52 (1273). – С. 78–81. – Бібліогр. : 3 назв. – ISSN 2227-6890.

Features of leadership potential development of future engineers / Ya. A. Movchan // Bulletin of NTU "KhPI". Series : Actual problems of Ukrainian society development. – Kharkiv : NTU "KhPI", 2017. – No. 52 (1273). – P. 78–81. – Bibliogr. : 3. – ISSN 2227-6890.

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Мовчан Яна Олександрівна – к.психол.н., Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», старший викладач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна; тел.: 099–530–16–04; e-mail: yana.movchan.khpi@gmail.com.

Мовчан Яна Александровна – к.психол.наук, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», старший преподаватель кафедры педагогики и психологии управления социальными системами им. акад. И. А. Зязюна; тел.: 099–530–16–04; e-mail: yana.movchan.khpi@gmail.com.

Movchan Yana – Ph. D. (Psychology), National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Senior Lecturer at Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun; tel.: 099–530–16–04; e-mail: yana.movchan.khpi@gmail.com.