

## НАВЧАННЯ ЛІДЕРСТВУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ЛІСОВОМУ КОЛЕДЖІ

- A** Розглянуто теоретичні засади навчання лідерству майбутніх фахівців у лісовому коледжі шляхом індивідуального підходу, зокрема інтегрованість індивідуального навчання у професійну діяльність майбутніх фахівців лісового господарства. Визначено, що навчання лідерству майбутніх фахівців у лісовому коледжі є соціально-педагогічною системою, що сприяє опануванню ними базовими лідерськими навичками: а) проведення діагностування рівня розвитку колективу; б) гнучкість; в) партнерство; г) кидати виклик прийнятим обмеженням; д) визначення рівнів своєї влади; е) співробітництво заради успіху. Визначено, що майбутній фахівець у лісовому коледжі має навчитися збільшувати джерела власної влади, особливо влади знання (добре розбиратися у власній справі – лісовому господарстві, комп'ютерній техніці тощо), особистої влади (розвиваючи свою особистість і міжособистісні вміння). Доведено, що ефективне формування лідерських навичок майбутнього фахівця у лісовому коледжі має відбуватися за чотирма рівнями: 1) управління собою; 2) управління окремими людьми; 3) управління колективом (командою); 4) управління організацією.

**Ключові слова:** лідер; лідерство; навчання лідерству; майбутні фахівці лісового господарства; лісовий коледж

- S** *Strelnikov Viktor, Smetana Irina, Solodovnyk Valerii. The leadership training of future specialists in forest college.*

The article considers the theoretical principles of teaching leadership to future specialists in forest college through an individual approach, in particular the integration of individual training into the professional activities of future forestry professionals. It is determined that leadership training of future specialists in forest college is a socio-pedagogical system that helps them master basic leadership skills: a) diagnosing the level of development of the team; b) flexibility; c) partnership; d) challenging accepted restrictions; e) determining the levels of their power; f) cooperation for success. It is determined that the future specialist in forest college should learn to increase the sources of their own power, especially the power of knowledge (well versed in their own business – forestry, computer technology, etc.), personal power (developing their personality and interpersonal skills). It is proved that the effective formation of leadership skills for future specialist in forest college should occur at four levels: 1) levels of self-management; 2) levels of management of individuals; 3) team (team); 4) levels of management of the organization.

**Key words:** leader; leadership; leadership training; future forestry specialists; forest college

**Стрельников Виктор Юрійович**, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри філософії і економіки освіти, Полтавська академія неперервної освіти ім. М. В. Остроградського, Україна

**Strelnikov Viktor**, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Philosophy and Economics of Education, Poltava Academy of Continuing Education M. V. Ostrogradsky, Ukraine

**E-mail:** [strelnikov.poltava@gmail.com](mailto:strelnikov.poltava@gmail.com)

**Сметана Ирина Степанівна**, викладачка, Чугуєво-Бабчанський лісовий фаховий коледж, Україна

**Smetana Irina**, Teacher, Chuguyevo-Babchansky Forest College, Ukraine

**E-mail:** [smetanairinastepanovna@ukr.net](mailto:smetanairinastepanovna@ukr.net)

**Солодовник Валерій Миколайович**, викладач, Чугуєво-Бабчанський лісовий фаховий коледж, Україна

**Solodovnyk Valerii**, Teacher, Chuguyevo-Babchansky Forest College, Ukraine

**E-mail:** [solodovnikvalery34@gmail.com](mailto:solodovnikvalery34@gmail.com)

**Актуальність дослідження і постановка проблеми.** Державна програма розвитку закладів фахової передвищої освіти вимагає належної підготовки сучасного фахівця, у тому числі лісового господарства, володіння молодими людьми комплексом лідерських навичок. Важливе значення мають ініціативність, організаторські здібності, рішучість, інноваційне мислення, комунікативні навички, дисциплінованість тощо. Підготовку до лідерства сучасного фахівця лісового господарства розглядаємо як соціально-педагогічну систему, що сприяє опануванню студентами базовими навичками лідерства. Формування лідерських навичок у студентів зможе у майбутньому забезпечити Україну висококваліфікованими, конкурентоздатними і

компетентними фахівцями у лісовій галузі, що гідно реалізують себе у сучасному світі заради майбутнього України.

**Аналіз попередніх досліджень і публікацій**, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми, показав, що теоретичне обґрунтування різних аспектів феномену лідерства здійснено у зарубіжних і вітчизняних дослідженнях Б. Балдера (B. Balder), Б. Барнеса (S. Barnes), Р. Бернса (R. Burns), К. Бланшара (K. Blanchard), І. Вешлера (I. Weschler), Д. Големана (D. Goleman), Р. Дафта (R. Daft), Д. МакГрегора (D. McGregor), Д. МакКлеланда (D. McClelland), Ф. Масарика (F. Masaryk), Р. Мертона (R. Merton), Г. Мінсберга (H. Mintzberg), Дж. Пейджа (G. Pager), Р. Такера (R. Tucker),

Р. Танненбаума (R. Tannenbaum), Дж. Террі (J. Terry), Г. Юкла (G. Yukl), Н. Білик, О. Бойка, В. Бондаренко, Л. Грень, О. Долгопол, О. Зоріної, К. Ємеліна, Л. Кайдалової, В. Михайличенко, О. Романовського, Р. Сопівника, Н. Шафєєвої, Л. Шигапової та ін.

Дослідниками відмічається недостатність лідерських навичок у молодих фахівців, які закономірно проходять етап розчарування й втрати мотивації, відчуття певної розгубленості через дефіцит професійної компетентності, через «вакуум лідерства» [2, с. 106].

У психологічній структурі лідерських навичок майбутнього фахівця сучасними дослідниками виділяються такі компоненти: комунікативно-організаційний (який складають такі навички, як: тактовність, переконливість, комунікабельність, схильність до організаторської роботи); емоційно-вольовий (наполегливість, урівноваженість, цілеспрямованість, рішучість, упевненість у собі); мотиваційний (мотивація успіху, мотивація лідерства); мисленнєвий (креативність, швидкість мислення, логічність, проникливість); особистісний (активність, обов'язковість, ініціативність, надійність, патріотизм); інтенсивність, широта мотивації, специфічність спрямованості, стійкість, дієвість, рівень задоволеності тощо; професійні, управлінські, морально-психологічні, анатоми-фізіологічні, педагогічні навички, правильна артикуляція і риторичні навички [3; 5, с. 34–37; 17, с. 36; 19, с. 349–351].

Вважаємо, що подолання недостатності лідерських навичок можливе за умови збереження відкритого спілкування й вільного одержання інформації, приймання на себе влади. Зрештою, вакуум лідерства підсилює процес наділення владою підготовлених і навчених фахівців [2, с. 106].

Існує протиріччя між нормативними вимогами до професійної діяльності майбутніх фахівців лісового господарства і неформальними аспектами їхньої взаємодії з колегами, вирішити яке має навчання лідерству майбутніх фахівців у лісовому коледжі.

Тому постає потреба у розробленні педагогічної технології навчання лідерству майбутніх фахівців, на чому також наголошують вітчизняні дослідники [6, с. 112–113; 7, с. 22–25; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16, с. 25–30; 18].

Проте, незважаючи на видиму розробленість питань формування лідерських навичок майбутніх фахівців у закладах освіти в сучасних наукових джерелах, й досі не існує єдиної позиції щодо сутності системи навчання лідерству майбутніх фахівців у лісовому коледжі.

Отже, завдання статті полягає в окресленні теоретичних засад формування лідерських навичок шляхом індивідуального підходу до навчання майбутніх фахівців у лісовому коледжі.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Для вирішення завдання статті щодо окреслення теоретичних засад навчання лідерству майбутніх фахівців лісової галузі, проведемо аналіз комплексу навичок лідерства, які розвивалися нами у здобувачів ступеню молодшо-

го бакалавра Чугуєво-Бабчанського лісового фахового коледжу.

Навчання здобувачів ступеню молодшого бакалавра зосереджувалося на оволодінні ними навичками проведення діагностування розвитку колективу колег, навичкою гнучкості та навичкою партнерства. Доведення вмінь до рівня навички майбутній фахівець лісової галузі міг розвинути, постійно практикуючись.

Навичка проведення діагностування розвитку колективу колег передбачає вміння визначити рівень розвитку компетентності і захопленості підлеглих [2, с. 122].

Компетентність є сумою знань і вмінь, які майбутній фахівець лісової галузі як лідер використовує для досягнення мети чи вирішення завдання. Кращий спосіб визначення рівня компетентності працівника полягає в тому, щоб подивитися на його роботу. Наскільки працівник здатний планувати, організовувати, знаходити рішення проблем і спілкуватися? Чи може він досягати заданої йому мети точно і часно? Компетентність можна набути під час навчання в закладі освіти, на робочому місці, з досвідом; вона може бути досягнута із часом за підтримки керівництва [8, с. 45].

Важливим чинником, на який варто звернути увагу майбутньому фахівцю як лідеру під час діагностування рівня розвитку працівників, є захопленість – їхня мотивація й упевненість відносно мети чи завдань. Наскільки зацікавлений і натхнений працівник відносно конкретної роботи? Чи впевнений він у собі? Чи вірить він у свої здібності у досягненні мети чи вирішенні завдань? Якщо його мотивація й упевненість високі, працівника можна вважати зацікавленим [2, с. 123; 17, с. 38].

Друга навичка – гнучкість, з'являється тоді, коли майбутній фахівець лісової галузі може без великих зусиль застосувати декілька стилів лідерства, це значить, що він опанував цією навичкою. У міру того як він переходить від одного рівня розвитку до іншого, стиль лідерства може змінюватися. Щоб стати ефективним, майбутній керівник повинен використовувати всі чотири стилі лідерства [там само].

Третьою навичкою майбутнього фахівця як керівника і лідера є партнерство. Партнерство відкриває можливість спілкування з працівниками й збільшує його якість і частоту [там само].

Ефективне управління для майбутнього фахівця лісової галузі як лідера складається зі змін на чотирьох рівнях: формування лідерських навичок із управління собою; окремими працівниками; колективом (командою) і організацією.

Лідерство собою йде першим, оскільки ефективне управління починається із себе. Перш ніж керувати кимось, майбутній фахівець лісової галузі має навчитися керувати собою, знати, що він може, які навички необхідні йому для досягнення успіху. Знання себе дає розуміння своєї перспективи розвитку.

Коли майбутній фахівець лісової галузі набуде досвіду формування лідерських навичок з управління собою, він буде готовим управляти працівниками. Ключем до управління окремими працівниками є здатність встановлювати з ними довірливі стосунки. Без довіри колектив працівників не зможе ефективно функціонувати.

Наступним кроком на шляху формування лідерських навичок майбутніх фахівців у лісовому коледжі є підготовка їх до управління колективом як командою. Управління командою завжди складніше, ніж управління окремими людьми. Управління командою вимагає від майбутнього фахівця лісової галузі довіри до працівників та їхніх спільних зусиль.

Погоджуємося з Н. Білик, що в освіті нічого не можна зробити наодинці. Освітні системи регіону, країни чи будь-якої школи можуть розвиватися лише тоді, коли в їх надрах зростають лідери. Авторка зазначає, що якщо ви хочете змінити свою школу чи динамізувати освітню систему країни, регіону, міста, району, бути лідером самому замало, необхідно зрощувати навколо себе інших лідерів [1, с. 37].

Великі можливості для формування лідерських навичок у майбутніх фахівців лісового господарства у коледжі надає індивідуальний підхід у навчанні, аналізований нами у попередніх дослідженнях [8, с. 40–49; 16, с. 25–30; 17, с. 34–44; 19, с. 349–351].

Одним із дієвих способів надання інформації майбутнім фахівцям у лісовому коледжі є організаційне навчання, це один із ключових елементів високої ефективності діяльності. Мова йде не просто про одержання інформації, а фактично про навчання на основі цієї інформації та її застосування у нових ситуаціях. Висока ефективність навчання полягає в передаванні знань, заохоченні до діалогу, запитань і дискусій. Це суперечить практиці традиційного навчання, коли працівники лісової галузі накопичують інформацію, щоб захистити себе й мати підтримку керівника. Створюються структури з використанням крос-функціональних команд, які навчають працівників передавати набуті знання, тому що розуміють, що ділитися знаннями життєво важливо для досягнення спільного успіху [2, с. 98].

Щоб оволодіти новими вміннями, пов'язаними з формуванням лідерських навичок (зокрема, навичок планування, прийняття рішень, вирішення конфліктів, навичок суто професійної компетентності), майбутнім фахівцям у лісовому коледжі потрібна система цілеспрямованого навчання лідерству. Без неперервного навчання лідерству вони не можуть функціонувати в системі, яка спирається на наділення владою. Індивідуальне навчання, як ключовий елемент високої ефективності діяльності лісового коледжу, є найважливішою частиною формування лідерських навичок майбутніх фахівців лісової галузі, адже вміння колективу (команди) складаються з умінь окремих фахівців і не перевищують їх. Застосовуються формальне навчання, наставництво й підтримка на робочому місці для форму-

вання професійної компетентності й майстерності працівників лісової галузі [8, с. 46; 17, с. 39].

Хоча професіонали, які вже володіють лідерськими навичками, є відповідальними за своє навчання, не лише вони мають нести тягар навчання інших; навчання лідерським навичкам має підтримуватися всією системою формування професійних знань і вмінь [там само].

Найкраще це відбувається тоді, коли індивідуальне навчання інтегроване до професійної діяльності кожного працівника лісової галузі. Таке індивідуальне навчання має бути узгодженим зі стратегічним напрямом розвитку лісового коледжу й підтримувати його.

В індивідуальному навчанні насамперед мають формуватися такі навички майбутніх фахівців у лісовому коледжі, що засвідчують оволодіння лідерськими навичками стосовно самих себе – кидати виклик прийнятим обмеженням, визначати рівні своєї влади й співробітничати заради успіху [2, с. 134].

У навчанні першої навички (кидати виклик прийнятим обмеженням) враховуємо, що прийнятими обмеженнями є переконання, засновані на минулому досвіді, що обмежують поточні й майбутні можливості фахівця лісової галузі.

Ознаками прийнятого обмеження може бути негативний внутрішній діалог, відмовки, обвинувачення. Найчастіше прийнятим обмеженням є ситуація, коли у якийсь момент майбутній фахівець лісової галузі прийняв як належне, що, оскільки в нього немає відповідної влади (чи посади, часу, грошей, авторитету), він не може бути лідером чи впливати на результат. Формування лідерських навичок веде до розуміння, що обмеження не є проблемою; проблема полягає у подоланні власних переконань, що всі ці обмеження є єдиним джерелом лідерства і влади [17, с. 40].

Другою навичкою у формуванні лідерських навичок для себе є вміння визначати рівні своєї влади. Неприйнятними є зловживання владою, використання статусу й службового становища для примусу працівників, егоїзм. Майбутній фахівець лісового господарства ще під час навчання у лісовому коледжі має навчитися визначати п'ять джерел влади: владу положення, особисту владу, владу завдання, владу знання й владу відносин [2, с. 135–138]: а) влада положення (посади) є загальноновизнаним джерелом влади, залежить від займаної посади; влада положення надає можливість управляти працівниками чи розпоряджатися ресурсами; б) особиста влада базується на особистісних якостях, таких як сила характеру, ентузіазм, натхнення чи мудрість; сила особистості підсилюється за рахунок сильних міжособистісних навичок, таких як здатність до спілкування й переконання інших; якщо працівникам подобається бути поруч із особистістю керівника, то у нього є особиста влада; в) влада завдання визначається вирішуваним завданням чи конкретною роботою, дає право керівнику допомогти працівникам у виконанні якихось дій, роботи або, навпаки, заблокувати або зупинити їх виконання; г) влада

знання з'являється в результаті наявності у майбутнього керівника особливого досвіду чи вміння, наукових ступенів чи дипломів, що вказують на спеціальні знання і вміння; д) влада відносин має джерелом якості співробітництва керівника з колегами – установлення відносин дружби, взаєморозуміння чи зобов'язання (особливо, якщо вже є влада положення, особиста влада, влада завдання або влада знання).

Майбутній фахівець у лісовому коледжі має навчитися збільшувати джерела власної влади, особливо влади знання (добре розбиратися у власній справі, комп'ютерах тощо), особистої влади (розвиваючи свою особистість і міжособистісні вміння) тощо [8, с. 467].

Третьою навичкою є вміння співробітничати заради успіху [2, с. 140–143]. Це вміння виявити ініціативу для одержання підтримки від колег, які також прагнуть досягнення цієї ж мети, особливо в досягненні кращого результату. Щоб стати ефективним керівником, майбутньому фахівцю лісового господарства необхідно оволодіти вмінням встановлювати партнерські взаємини, що буде щонайкраще сприяти продуктивному діалогу між ним і працівниками лісової галузі, та даватиме різкі результати.

**Висновки з проведеного дослідження.** Серед теоретичних засад формування лідерських навичок шляхом індивідуального підходу в навчанні майбутніх фахівців лісового господарства нами виокремлено інтегрованість індивідуального навчання у їхню майбутню професійну діяльність.

Під час навчання у фаховому лісовому коледжі формується три лідерські навички майбутнього фахівця лісового господарства: проведення діагностування розвитку працівників, гнучкість і партнерство, що розвиваються до рівня автоматизму в ході постійного відпрацювання.

Індивідуальне навчання фахівців лісового господарства має стати цілісною соціально-педагогічною системою, яка сприяє саморозвитку в них базових лідерських навичок – кидати виклик прийнятим обмеженням, визначати рівні своєї влади й співробітничати заради успіху.

**Перспективи подальших досліджень** убачаємо в розробленні компонентів системи лідерських навичок майбутніх фахівців лісового господарства (управлінських, морально-психологічних, професійних, педагогічних, анатомо-фізіологічних тощо), застосування яких дасть змогу організувати педагогічний процес у фаховому лісовому коледжі, враховуючи індивідуальні особливості суб'єктів освіти, підвищить рівень розвитку лідерських навичок майбутніх фахівців лісового господарства і сформує в них навички самопізнання та самооцінки, завдяки яким вони зможуть управляти подальшою професійною діяльністю.

#### Список використаних джерел

1. Білик Н. І. Лідерство – ефективний спосіб побудови освітніх систем. *Імідж сучасного педагога*. 2007. № 7–8 (75–76). С. 34–37.

2. Бланшар К. Лідерство: к вершинам успеха. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 368 с.

3. Гуманізація педагогічного процесу у вищій школі : колективна монографія / керівник колект. монографії д. пед. н. Л. В. Лебедик. Полтава : ПУЕТ, 2020. 196 с.

4. Джобс С. Путь лидера. Главные изречения об успехе, бизнесе и жизни. Москва : Эксмо, 2012. 200 с.

5. Кайдалова Л. Г., Шокіна Н. Б., Альохіна Н. В. Формування лідерських якостей студентів на основі інноваційних методів навчання. *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe*. 2016. № 7. Р. 34–37.

6. Лебедик Л. В. Розвиток лідерства в колективі за системою Антона Макаренка. *Публічне управління та адміністративний менеджмент: сучасні тренди та перспективи* : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Харків : ВЦ "Global Scientific Trends", 2021. С. 112–113.

7. Лебедик Леся. Розвиток лідерства майбутніх менеджерів у технологіях кооперативного навчання. *Шлях освіти*. 2008. № 3. С. 22–25.

8. Лебедик Л. В., Стрельников В. Ю. Формування лідерських якостей у майбутніх офіцерів Національної гвардії України. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2021. № 3. С. 40–49.

9. Лідерські якості в професійній діяльності / за заг. ред. О. Г. Романовського. Харків : НТУ «ХПІ», 2017. 143 с.

10. Морланд Э. 1001 путь к лидерству / пер. с англ. А. А. Горбатовой. Москва : Эксмо, 2014. 384 с.

11. Педагогіка лідерства : монографія / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень. Харків : НТУ «ХПІ», 2018. 496 с.

12. Романовський О. Г., Бондаренко В. В. Інноваційне формування повного спектру особистісних якостей лідера у всіх видах професійної діяльності на прикладі майбутніх психологів. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків : НТУ «ХПІ», 2017. № 2. С. 3–13.

13. Романовський О. Г. Педагогіка успіху: її сутність та основні напрями вивчення. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2011. № 2. С. 3–8.

14. Романовський О. Г., Михайличенко В. Є., Грень Л. М. Педагогіка успіху : підручник. Харків : НТУ «ХПІ», 2011. 368 с.

15. Романовський А. Г., Михайличенко В. Е. Філософія досягнення успіху : учеб. пособ. Харків : Изд-во НТУ «ХПІ», 2003. 695 с.

16. Стрельников В. Ю., Лебедик Л. В. Дев'ять кроків ефективного навчання лідерству. *Імідж сучасного педагога*. 2007. № 7–8 (76–77). С. 25–30.

17. Стрельников В., Лебедик Л., Вонсович Л. Формування лідерських навичок майбутніх фахівців у закладах вищої і фахової передвщої освіти. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2021. № 1 (100). С. 34–44. URL: <http://dspace.npnu.edu.ua/handle/123456789/17994>

18. Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти / за заг. ред. О. Г. Романовського. Харків : НТУ «ХПІ», 2018. 195 с.

19. Strelnikov V. Yu., Lebedyk L. V., Hura T. V., Sysoieva S. I., Stankevych S. V., Shapovalova E. V., Avilova O. Ye. Leadership and social work in the environmental management system. *Ukrainian Journal of Ecology*. 2021. № 11 (2). С. 349–351.

#### References

1. Bilyk, N. I. (2007). Liderstvo – efektyvnyy sposib pobudovy osvitynih system [Leadership – an effective way to build educational systems]. *Imidzh suchasnoho pedahoha [The image of a modern teacher]*, 7–8 (75–76), 34–37 [in Ukrainian].

2. Blanshar, K. (2008). *Lyderstvo: k vershinam uspekha [Leadership: to the pinnacle of success]*. Sankt-Peterburg : Pyter [in Russian].

3. Lebedyk, L. V. (Ed.). (2020). *Humanizatsiya pedahohichnoho protsesu u vyshchii shkoli [Humanization of pedagogical process in higher school]: kolektyvna monohrafiya*. Poltava: PUET [in Ukrainian].

4. Dzjobs, S. (2012). *Puti lydera. Hlavnnye yzrecheniya ob uspekhe, byznese y zhyzny [The path of the leader. Key sayings about success, business and life]*. Moskva: Eksmo [in Russian].

5. Kaydalova, L. H., Shchokina, N. B., & Aliokhina, N. V. (2016). Formuvannya liderskykh yakostey studentiv na osnovi innovatsiynykh metodiv navchannya [Formation of leadership qualities of students on the basis of innovative teaching methods]. *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe*, 7, 34–37 [in Ukrainian].

6. Lebedyk, L. V. (2021). Rozvytok liderstva v kolektyvi za systemoyu Antona Makarenka [Development of leadership in the team according to the system of Anton Makarenko]. In *Publichne upravlinnya ta administrativnyy menedzhment : suchasni trendy ta perspektyvy [Public administration and administrative management: current trends and prospects]*: materialy mizhnarodnoyi nauk.-prakt. internet-konf. (pp. 112–113). Kharkiv: Vydavnychy tsentr "Global Scientific Trends" [in Ukrainian].

7. Lebedyk, L. (2008). Rozvytok liderstva maybutnikh menedzheriv u tekhnolohiyakh kooperatyvnoho navchannya [Leadership development of future managers in cooperative learning technologies]. *Shlyakh osvity [The path of education]*, 3, 22–25 [in Ukrainian].

8. Lebedyk, L. V., & Strelnikov, V. Yu. (2021). Formuvannya liderskykh yakostey u maybutnikh oftseriv Natsionalnoyi hvardiyi Ukrainy [Formation of leadership

- qualities in future officers of the National Guard of Ukraine]. *Teoriya i praktyka upravlinnya sotsialnymi systemamy [Theory and practice of social systems management]*, 3, 40-49 [in Ukrainian].
9. Romanovskyi, O. H. (Ed.). (2017). *Liderski yakosti v profesyniy diyalnosti [Leadership qualities in professional activities]*. Kharkiv: NTU «KHPi» [in Ukrainian].
  10. Morland, É. (2014). *1001 puti k lyderstvu [1001 path to leadership]*. Moskva: Éksmo [in Russian].
  11. Romanovskyi, O. H., Mykhaylychenko, V. Ye., & Hreni L. M. (2018). *Pedahohika liderstva [Pedagogy of leadership]: monohrafiya*. Kharkiv: NTU «KHPi» [in Ukrainian].
  12. Romanovskyi, O. H., & Bondarenko, V. V. (2017). Innovatsiynе formuvannya povnoho spektru osobystisnykh yakostey lidera u vsikh vydakh profesynoyi diyalnosti na prykladi maybutnikh psykholohiv [Innovative formation of the full range of personal qualities of a leader in all types of professional activities on the example of future psychologists]. *Teoriya i praktyka upravlinnya sotsialnymi systemamy [Theory and practice of social systems management]* (No. 2, pp. 3-13). Kharkiv: NTU «KHPi» [in Ukrainian].
  13. Romanovskyi, O. H. (2011). Pedahohika uspiikhu: yiyi sutnosti ta osnovni napryamy vyvchennya [Pedagogy of success: its essence and main directions of study]. *Teoriya i praktyka upravlinnya sotsialnymi systemamy [Theory and practice of social systems management]*, 2, 3-8 [in Ukrainian].
  14. Romanovskyi, O. H., Mykhaylychenko, V. YE., & Hreni, L. M. (2011). *Pedahohika Uspiikhu [Pedagogy of Success]: pidruchnyk*. Kharkiv: NTU «KHPi» [in Ukrainian].
  15. Romanovskyi, A. H., & Mykhaylychenko, V. E. (2003). *Fylosofiya dostyzenyya uspekha [Philosophy of success]: ucheb. posobye*. Kharkiv: Yzd-vo NTU «KHPY» [in Russian].
  16. Strelnikov, V. Yu., & Lebedyk, L. V. (2007). *Devyat krokv efektyvnoho navchannya liderstvu [Nine steps of effective leadership training]. Imidzh suchasnoho pedahoha [The image of a modern teacher]*, 7-8 (76-77), 25-30 [in Ukrainian].
  17. Strelnikov, V., Lebedyk, L., & Vonsovych, L. (2021). Formuvannya liderskykh navychok maybutnikh fakhivtsiv u zakladakh vyshchoyi i fakhovoyi peryevyshchoyi osvity [Formation of leadership skills of future specialists in institutions of higher and professional higher education]. *Humanizatsiya navchalno-vykhovnoho protsesu [Humanization of the educational process]*, 1 (100), 34-44. Retrieved from <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/17994> [in Ukrainian].
  18. Romanovskyi, O. H. (Ed.). (2018). *Formuvannya liderskoyi pozytsiyi maybutnikh inzheneriv u zakladakh vyshchoyi tekhnichnoyi osvity [Formation of a leading position of future engineers in institutions of higher technical education]*. Kharkiv: NTU «KHPi» [in Ukrainian].
  19. Strelnikov, V. Yu., Lebedyk, L. V., Hura, T. V., Sysoieva, S. I., Stankevych, S. V., Shapovalova, E. V., & Avilova, O. Ye. (2021). Leadership and social work in the environmental management system. *Ukrainian Journal of Ecology*, 11 (2), 349-351.

Дата надходження до редакції  
авторського оригіналу: 14.01.2022