

УДК: 37.04:340.6

DOI: 10.15587/2519-4984.2017.107966

ПСИХОПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД ЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРА ХХІ СТОЛІТТЯ: СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД

© А. В. Семенова

У статті досліджено сутність та особливості психопедагогічного супроводу ефективного лідера ХХІ століття. Обґрунтовано, що загальнонауковий синергетичний підхід охоплює всю цілісність універсального процесу самоорганізації. Конкретизовано основні напрямки його реалізації. Практичний аспект роботи пояснено на прикладі впровадження психопедагогічного практикуму для лідерів місцевого самоврядування. Означено перспективи щодо запровадження системи психопедагогічного супроводу ефективних лідерів на ґрунті синергетичного підходу

Ключові слова: психопедагогічний супровід, синергетичний підхід, взаємодія, самоорганізація, саморозвиток, лідер, лідерство, практикум

1. Вступ

Останнім часом все більш інтенсивно обговорюються ідеї діалогу, співпраці, сумісної дії, необхідності розуміння чужої точки зору, пошани особистості, прогнозування її розвитку. Ці ідеї й визначають інтенсивний розвиток нових підходів, які ще більш гостро окреслили проблему методологічної кризи в освіті, науці, економіці, політиці. У ХХ столітті відбулося багато важливих змін у методології пізнання. Було усвідомлено, що предметна структура знання, яка складалася, не дозволяє конкретизувати єдиний підхід до вирішення комплексних завдань, що стосуються діяльності систем найвищого рівня організації: особистості, освіти, суспільства. Так з'явилися ідеї синергетики, теоретичної кібернетики, поліпарадигмальності та ін. [1].

Нагальна необхідність таких (гуманних, орієнтованих на людину) теорій в сучасній економіці, управлінні, освіті та інших сферах визначається тим, що ще в ХХ столітті людство потрапило в область *нестійкості* розвитку (що триває по нині), коли незначні, здавалося б, вчинки, дії окремих осіб стали призводити до катастрофічних для суспільства наслідків [2]. Тому принципово важливою є розробка вчення про людиномірні стратегії поведінки, які дозволили б уникнути небезпечних для суспільства наслідків в інформаційному середовищі.

Методологічна перевага синергетики полягає у тому, що її предмет охоплює всю цілісність універсального процесу самоорганізації як етапів розвитку відкритої системи – виникнення, зміни, самоускладнення в аспекті структурного впорядкування. Іншими словами, *синергетична парадигма* є найбільш повною, трансдисциплінарною науково-методологічною теорією. Адже: “саме на перетині моделювання міждисциплінарної комунікації, філософської рефлексії та колективної експертизи виникає синергетична методологія” [3].

З цих позицій вважаємо, що синергетичний підхід наповнює новим змістом і необхідністю підкреслити все те, що дала наукова думка для практичного застосування в сучасній освіті, науці, економіці, політиці. Оскільки таке моделювання асоціюється з соціальною самоорганізацією, а загальна теорія соціальної самоорганізації тісно пов'язана з синергетич-

ною філософією, то для кваліфікованого пояснення передумов розробки психопедагогічного супроводу ефективного лідера ХХІ століття необхідним є пояснення сутності синергетичного підходу.

Старогрецьке розуміння поняття *система* (“συστήμα” – з'єднання в єдине ціле багатьох частин) починається з констатації взаємовідносин. Тобто, за суттю, визначає сучасний постулат про рухому матерію. Вперше визначення поняття “система, що самоорганізовується” використав англійський учений У. Ешбі (1947) [4, 5]. Дослідник у 1948 році сконструював *гомеостат* (від грецьк. “ὁμοιοϛ” – однаковий, подібний та “στάσις” – стан, нерухомість) – систему, що самоорганізується та моделює здатність живих організмів підтримувати деякі величини (наприклад, температури тіла) у фізіологічно допустимих межах. Така система може до певної міри пристосовуватися формами своєї поведінки до стійкої рівноваги із навколишнім середовищем при деякій випадковості у внутрішній побудові (наприклад, при зміні параметрів, зв'язків із навколишнім середовищем).

Більш широке вивчення самоорганізації почалося наприкінці 50-х років ХХ століття у зв'язку з пошуком нових принципів побудови технічних пристроїв, що наділені високою надійністю і здатні моделювати різні сторони інтелектуальної діяльності людини. У 1965 році визначено *системи, що самоорганізуються* “як такі, що знаходять властиві їм структури або функції без втручання ззовні” [6]. Погоджуючись з думкою вченого [6], вважаємо, що системам самої різної природи притаманні властивості самоорганізації, які відбуваються за рахунок перебування існуючих і створення нових зв'язків між елементами системи. Відмітною особливістю процесів самоорганізації є їх цілеспрямований, але разом з тим природний, спонтанний характер: дані процеси, що відбуваються при взаємодії системи з навколишнім середовищем, в тій чи іншій мірі автономні, відносно незалежні від середовища.

З 70-х років ХХ століття до вивчення самоорганізації звернулися і інші дослідники. Так, було конкретизовано *передумови* виникнення самоорганізації [7]. По-перше, відкритість системи, тобто її здатність обмінюватися з середовищем енергією, речовиною і інформацією; по-друге, достатня віддале-

ність системи від точки рівноваги; по-третє, невірноваженість системи.

Як переконливо стверджується у монографії «Психосинергетичні стратегії людської діяльності»: «соціальними формами прояву синергетичних принципів фахівці розглядають науку й економіку. У цьому випадку ілюстрацією служать повільно мінливі параметри порядку й швидко мінливі змінні, які в економіці, наприклад, були встановлені Полем Самюельсоном ще в середині ХХ ст. (1947) і описані Вейбін Цангом на початку 90-х (1991). У науці синергетичним параметром порядку з погляду Г. Хакена (1996/2003) є терміни «парадигма» і «зміна парадигм», розглянуті Т. Куном у 70-х рр. у його відомій роботі «Структура наукових революцій». У термінах економіки можна сказати, що «невидима рука», яка за Адамом Смітом приводить економіку в стан рівноваги, є параметром порядку. Однак сьогодні ми знаємо, що теза про досягнення рівноваги є занадто вузькою і існує така поведінка, яку можна зрозуміти тільки у термінах теорії хаосу» [8].

Фундатор «Педагогічної майстерності» І. А. Зяюн зауважував, що: «через синергетику можна досягти більш глибокого розуміння найрізноманітніших явищ природи і світу людини. Цілком можливе прикладання синергетики до розуміння складних феноменів психіки і креативності людини. Вона стане в нагоді для зняття деяких психологічних бар'єрів, зокрема страху перед складними системами, страху перед хаосом, допоможе побачити і відчутти красу і подвійність природи, конструктивність і деструктивність хаосу. Синергетика – це устремління людини в глибини матеріального і духовного світу, шлях до пізнання глибинних пластів Всесвіту» [9].

Автор статті, продовжуючи розвивати ідеї «Педагогіки добра», переконана, що *синергетика пропонує принципово новий підхід до прогнозування*, який, в аспекті роботи: ґрунтується не тільки на аналізі наявної ситуації і безпосередніх тенденцій її розвитку, а також на розумінні окремих цілей розвитку, тобто структур-атракторів еволюції складних систем [10].

Реалізація інтеграції змісту системи психопедагогічного супроводу ефективного лідера ХХІ століття на підґрунті синергетичного підходу дозволить керівнику будь якого рівня вибудувати навколо однієї загальної ще багато бокових траєкторій (освітніх маршрутів розвитку), що дозволить показати характер вірогідності процесів, різноманіття можливостей шляхів підвищення ефективності функціонування систем і способів управління ними.

2. Літературний огляд

Необхідність психопедагогічного супроводу ефективних лідерів ґрунтується на загальнонаукових методологічних підставах синергетики, а також психолого-педагогічній специфіці такого супроводу. Починаючи з 90-х років ХХ століття у психології та педагогіці психопедагогічний супровід розглядається широко як в контексті освітнього процесу, спрямованого на розвиток особистості, так і в якості інструменту з надання соціально-психологічної допомоги. Зазначається, що *супровід* – це «підтримка психічно

здорових людей, у яких на певному етапі розвитку виникають особистісні труднощі» [11]. Супровід розглядається як системна інтегративна «технологія соціально-психологічної допомоги особистості», яка відкриває перспективи особистісного зростання, допомагає людині увійти в ту «зону розвитку», яка їй поки що недоступна. Також стверджується, що супровід – це особлива форма здійснення пролонгованої соціальної та психологічної допомоги, що передбачає підтримку реакцій, процесів і станів особистості, які природно розвиваються/змінюються.

Основою психопедагогічного супроводу, як процесу надання допомоги людині, є [12]:

– збереження максимуму свободи і відповідальності суб'єкта розвитку за вибір рішення актуальної проблеми;

– мультидисциплінарний метод, який забезпечується єдністю зусиль педагогів, психологів, соціальних і медичних працівників; органічна єдність діагностики проблеми і суб'єктного потенціалу можливостей її вирішення, інформаційного пошуку допустимих шляхів, конструювання плану дій і первинну допомогу в його здійсненні;

– сприяння формуванню орієнтаційного поля, де відповідальність за дії несе сам суб'єкт розвитку.

Наразі, поняття «психопедагогічний супровід» використовується досить широко щодо сфери освіти дорослих, проблем організації навчання і виховання в контексті модернізації освіти. Все більшого значення набувають уявлення про психопедагогічний супровід як систему професійної діяльності соціальних психологів та педагогів, яка спрямовується на створення соціально-психологічних умов для успішного навчання і психологічного розвитку людини в ситуаціях взаємодії. Методологічний підхід до супроводу трактується, як «парадигма супроводу», підкреслюючи його діяльну спрямованість і відзначаючи, що ця система «виросла» з практики, є орієнтованою як на практику, так й як на відповідну кінцеву мету, та може виступати джерелом власного розвитку людини [13]. Також психопедагогічний супровід конкретизується як особливий вид допомоги, технологію, яка призначена для сприяння вирішенню проблем, які вже виникли, або їх запобіганню в умовах освітнього процесу [14]. Автор зазначає, що технології супроводу допомагають аналізувати впливи найближчого оточення, діагностувати рівні психічного розвитку, використовувати активні групові методи, індивідуальну роботу.

Супровід розглядається як метод, що забезпечує створення умов для прийняття суб'єктом розвитку оптимальних рішень у різних ситуаціях життєвого вибору [15]. При цьому суб'єктом розвитку вважається не тільки внутрішній процес розвитку людини, а також і процес її взаємодії із зовнішнім середовищем. Автор зазначає, що супровід – це комплексний метод, підґрунтям якого виступає єдність взаємодії того кого супроводжують з тим, хто супроводжує. Процес супроводу досліджується як безпосередня або опосередкована взаємодія, результатом якої є допомога особистості у вирішенні проблем, що у неї виникають.

Узагальнення численних досліджень з методології і методики організації психолого-педагогічного

супроводу дозволили конкретизувати основні напрямки його реалізації [16]:

– психологічна діагностика з метою виокремлення труднощів, визначення ресурсів і допомоги у використанні знань про себе для саморозвитку;

– психологічне просвітництво у вигляді підвищення рівня індивідуальної психологічної компетентності, що дозволяє підвищити ефективність взаємодії суб'єкта в різних сферах – «Я – інші», «Я – сам», «Я – професійна діяльність», «Я – світ»;

– психологічне консультування, у процесі якого психологом здійснюється допомога особистості в її самопізнанні, адекватній самооцінці та адаптації до реальних життєвих умов, формування ціннісно-мотиваційної сфери, подоланні кризових ситуацій та досягнення емоційної усталеності, сприяє безперервному особистісному зростанню і саморозвитку;

– розвиваючий навчальний курс, в ході якого накопичується досвід використання взаємодії підтримки щодо оптимізації власного розвитку; відпрацьовуються способи і прийоми адаптивної поведінки, відбувається навчання конструктивним способам взаємодії;

– психолого-педагогічна корекція здійснюється як активний вплив, спрямований на усунення недоліків особистісного розвитку, гармонізація особистісних та міжособистісних відносин у конкретних умовах.

Відтак, психопедагогічний супровід ефективного лідера має здійснюватися за допомогою специфічних, індивідуальних і групових психопедагогічних методів з використанням елементів сучасних психотехнік: здоров'язбережувальних, коучінгу, фасилітації тощо. Недостатній рівень теоретичної дослідженості й методично-практичної розробленості зазначеної проблеми, враховуючи актуальність і необхідність поглибленої наукової розробки цих важливих ідей психолого-педагогічної науки, зумовили вибір напрямку дослідження.

3. Мета і завдання дослідження.

Мета дослідження – розкрити сутність та особливості психопедагогічного супроводу ефективного лідера XXI століття на ґрунті синергетичного підходу.

Для досягнення мети були поставлені наступні завдання:

1. Обґрунтувати, що синергетичний підхід охоплює всю цілісність універсального процесу самоорганізації як етапів розвитку відкритої системи.

2. Здійснити аналіз стану розробленості проблеми інтеграції змісту психопедагогічного супроводу ефективного лідера XXI століття.

3. Конкретизувати сутність психопедагогічного супроводу та основні напрями його реалізації з висвітленням теоретичних положень, методик та психопедагогічних технологій.

4. На прикладі практично-дослідної роботи пояснити впровадження психопедагогічного практикуму для лідерів місцевого самоврядування та специфіку його реалізації.

5. Визначити важливість та перспективи щодо запровадження системи психопедагогічного супроводу ефективних лідерів на ґрунті синергетичного підходу.

4. Визначення сутності та особливостей психопедагогічного супроводу ефективного лідера XXI століття

Лідерство – процес соціального впливу, завдяки якому лідер отримує підтримку з боку інших членів спільноти для досягнення мети [17]. Пояснення феномену лідерства знайшло відображення у багатьох теоріях: ситуаційній, функціональній, поведінковій та інших, а також *інтегральній теорії лідерства*.

Пошуки якостей, притаманних лідерам, тривають протягом багатьох століть. Питаннями про те, що відрізняє лідерів від пересічних людей, цікавилися філософи від Платона до Плутарха [18], тим самим стверджуючи, що витоки лідерства полягають в індивідуальних особливостях людини.

У XIX столітті до вивчення феномену лідерства звернулося безліч авторів. Вони протиставляли лідера натовпу, рабам і намагалися знайти цьому пояснення. Одну з найбільш впливових теорій сформулював Френсіс Гальтон [19], який вважав лідерство проявом природного, спадкового таланту. Сесіль Родс [20], у свою чергу, переконував, що лідера можна виховати з обдарованої людини шляхом відповідного навчання. Для практичної підтримки своєї теорії С. Родс у 1902 році заснував стипендію, що дозволяє студентам, які мають лідерські здібності, навчатися в Оксфордському університеті.

У 20-х роках XX століття, коли вперше почав з'являтися інтерес до управління як до науки, розпочалися розвідки теорій лідерства. Перше, на що звернули увагу дослідники, це на можливу наявність схожих рис характеру у різних відомих лідерів. Так з'явилася «Теорія рис», або «Теорія великих людей». Але виявилось, що конкретизувати загальні риси дуже складно. Певна річ, зустрічалося багато спільного. Наприклад, такі риси як: високий інтелект, ерудиція, яскрава зовнішність, впевненість у собі тощо. Проте створити загальний портрет лідера не вдалося. Люди, що не володіють перерахованими вище якостями, теж були видатними лідерами [21].

У 1940-х–1950-х роках численні оцінки раніше висунутих теорій [22] призвели до висновку про необхідність нового підходу до проблеми лідерства. В першу чергу, не знайшов пояснення той факт, що наявні якості, за одних умов робили людей лідерами, але в інших – для лідерства не були потрібні. Нові теорії змістилися в бік поведінки, яка сприяла обійняти лідируюче місце. Подібний підхід залишався домінуючим в психології лідерства кілька десятиліть.

Наступним кроком була розробка ситуаційної теорії лідерства. Згідно з якою, поява лідера зумовлюється ситуацією, що склалася. Залежно від завдання лідер може змінюватися. Керівник може орієнтуватися на розв'язання завдання або на відносини у колективі. Ф. Фіддер провівши низку досліджень, виявив залежність стилю лідерства від ситуації у колективі. Якщо в колективі сприятлива ситуація, доброзичливі відносини і співробітники сприймають лідера, поважають і слухають його, ефективним буде лідер, орієнтований на завдання. Він зможе ставити точні завдання і бути вимогливим. Злагоджений колектив працює швидше. Та ж схема працює і в несприятливі екологічну ситуацію, де лідера не сприй-

мають і не поважають. Лідер, орієнтований на вирішення завдання, також буде ефективним. У середнього ступеня сприйнятливості, де є проблеми в колективі і співробітники не знають, як сприймати лідера, успішнішим буде той лідер, який орієнтований на відносини. Створити сприятливу ситуацію, налагодити відносини у колективі – першорядне завдання лідера. Третій крок дослідників – системна теорія лідерства. Тут лідерство і лідер розглядаються з точки зору групової динаміки. Група розглядається як система, лідерство – організація відносин у групі, лідер – суб'єкт управління цим процесом [21].

Корпоративний лідер, який хоче залишатися ефективним тривалий час, повинен вміти швидко адаптуватися до мінливих обставин і гнучко варіювати свою поведінку. Нажаль, більшість керівників зацікавлена на одному стилі поведінки, який, наприклад, виявився ефективним у часи становлення організації, але зовсім не відповідає періоду інтенсивного росту і утримання нових позицій. У результаті ефективність роботи організації знижується.

Сутність лідерства, таким чином, полягає в тому, що послідовники визнають лідера тільки в тому випадку, коли він довів свою компетентність і цінність для них. Лідер отримує владу і для її підтримки він повинен надавати підлеглим можливість задовольняти свої потреби. У відповідь вони задовольняють потребу лідера у владі над ними і надають йому необхідну підтримку. Ідеальним варіантом вважається поєднання формального і неформального лідерства, тобто офіційний керівник визнається членами групи і як лідер. У цьому випадку його формальні права доповнюються можливістю неформального впливу на групу [23]. У тих випадках, коли керівник і лідер не збігаються в одній особі можуть виникати незадоволеність роботою та збільшення конфліктності.

Особливе значення в проектуванні науково-методичного психопедагогічного супроводу ефективних лідерів мають ідеї про формування управлінських компетентностей [24]. З цих позицій, компетентність – це здатність діяти в ситуації невизначеності. Підвищення управлінських компетентностей може здійснюватися в межах консультаційної та тренінгової діяльності.

Технології психопедагогічного супроводу припускають також використання аналітичних, діагностичних, розвиваючих і навчальних методів у таких напрямках [25]:

Перший напрям – вирішення проблеми гармонізації особистості, підтримка мотивації на професійну діяльність, на продуктивну взаємодію.

Другий напрям – психологічне забезпечення умов розвитку психологічної гнучкості, що безпосередньо пов'язана з емоційним, творчим потенціалом керівників.

Третій напрям – забезпечення соціально-психологічних умов підвищення рівня управлінських компетентностей, перш за все комунікативної.

Четвертий напрям – розвиток критичного і прогностичного мислення – усвідомлення себе особистістю, яка здатна проектувати майбутнє.

Отже, *психопедагогічний супровід лідера* – це особливий вид допомоги керівнику, призначений для

сприяння вирішенню проблем професійно-особистісної гармонізації, або в їх попередженні, в межах якого здійснюється діагностика, психопедагогічне консультування та розвиток особистісно-професійних управлінських компетентностей з використанням елементів сучасних психотехнік: здоров'язбережувальних, коучінгу, фасилітації тощо.

Полісистемний зв'язок здоров'я з виконанням професійних обов'язків передбачає застосування нових оздоровлюючих технологій, які прогнозують моделі в інтересах охорони здоров'я лідера. На індивідуальному рівні можуть бути реалізовані відповідні «технології здоров'я»:

- інформаційно-мотивуюча (поєднує просвітницьку роботу через засоби масової інформації, виступи, лекції, семінари, зустрічі з адміністрацією, громадськістю);

- організаційна (рішення необхідних адміністративних, організаційних питань щодо);

- медико-діагностична (медичне обстеження з метою визначення загального фізичного стану та виявлення захворювань);

- психодіагностична (визначення загального психічного стану, виявлення індивідуально-психологічних особливостей);

- психопедагогічна (проведення спеціальних семінарів для працівників організації, індивідуально-психологічне, сімейне, групове консультування тощо);

- психотерапевтична (систематична організація психотерапевтичних і корекційних груп, проведення тренінгових занять різної тематики, індивідуальна робота тощо).

5. Результати досліджень та їх обговорення.

Пояснимо практичну реалізацію психопедагогічного супроводу ефективного лідера ХХІ століття на ґрунті синергетичного підходу на прикладі розробленого автором цієї статті «Психопедагогічного практикуму для лідерів місцевого самоврядування». Цей практикум забезпечує: самостійне виконання тестових і практичних завдань з метою діагностики і особистісно-професійного самовдосконалення; застосування засвоєних раніше знань, умінь і навичок у багатоканальній взаємодії під час тренінгових групових занять.

Психопедагогічна технологія проведення групових занять практикуму передбачає діяльність у малих групах (забезпечуючи синергетичний ефект), кожна з яких виконує певний вид практичної роботи (диференційоване навчання). Засобом управління навчальною діяльністю під час проведення групового практикуму виступає інструкція, яка регламентує і визначає дії учасників. Водночас, практичні роботи є й дослідницькими.

Цей практикум також було спрямовано на засвоєння нових зразків саморегуляції поведінки, настрою, позитивного емоційного реагування на зовнішні подразники, розвиток стресостійкості, на ефективні зміни внутрішнього діалогу, ставлення лідерів до самих себе та інших, до своїх цінностей, професійної мотивації, саморозвитку та самовдосконалення, усвідомлення важливості створення позитивного іміджу лідера. Ігрові методики практикуму базуються

на життєвих ситуаціях учасників, з урахуванням можливих морально-етичних обмежень. Психодіагностика проводиться самими слухачами та її індивідуальна інтерпретація стає відома тільки респонденту. Учасники поглиблюють знання про:

- типологію поведінкових реакцій людини;
- стратегії реагування на поведінкові реакції інших людей;
- способи і прийоми протистояння маніпулятивним впливам;
- стилі ефективної комунікації (вербальної і невербальної);
- особливості різних моделей спілкування;
- особливості впливу на психо-емоційний стан людини інформації, що надходить по різних каналах сприйняття (колір/звук/світло/запах тощо);
- особливості формування і зміни особистих ціннісних та поведінкових установок;
- соціально-психологічні ресурси лідерів, їх психофізіологічний, соціально-культурний та економічний потенціал;
- основи психології влади і підпорядкування (кому і коли готові підкоряться люди);
- особливості ділового етикету, ділового іміджу (роль компліментів, статусні і гендерні відмінності).

У результаті практикуму учасники навчаються:

- проводити візуальну діагностику особистісних характерологічних особливостей людини на основі фізіогноміки (вміння «читати» характер за рисами обличчя);
- інтерпретувати і прогнозувати поведінку співрозмовника по невербальним ознакам;
- аналізувати характер людини за її почерком та підписом (графологія);
- ефективно використовувати прийоми релаксації і самовідновлення психічних сил в умовах обмеженого часу або стресу;
- визначати методами непрямого управління домінуючі потреби людей і знаходити ефективні альтернативні рішення;
- усвідомлювати власні підсвідомі мотиваційно-сміслові установки і, при необхідності, переформулювати їх на більш успішні;
- проводити самодіагностику ефективності динаміки підсвідомих психічних процесів;
- виявляти і застосовувати найбільш ефективні методики і техніки вербального і невербального навіювання та самонавіювання;
- змінювати власні підсвідомо домінуючі стереотипні поведінкові моделі на більш комфортні і продуктивні з урахуванням їх ефективності;
- долати психологічні бар'єри в спілкуванні з представниками різних соціально-вікових категорій;
- розуміти істинний сенс повідомлення співрозмовника, використовуючи психологічні методи перцепції (розуміння) партнера і виявлення прихованих їм реакцій;
- створювати власний впевнений позитивний імідж у відповідності з поставленими цілями спілкування з партнером (робота, сім'я, дозвілля тощо): загальний вираз обличчя, очі-рухові реакції, поза і жести, особливості голосу, манера ведення діалогу,

приналежність до певної соціальної групи, повсякденний/діловий/спеціальний одяг;

- організовувати ефективну просторово-часову ситуацію спілкування (авторитарну, партнерства, довіри);
- оцінювати і змінювати поведінкові моделі «Впевнена поведінка/Невпевнена/Агресивна»;
- використовувати прийоми профілактики професійних психосоматичних захворювань (порушення сну, печія, підвищений/знижений цукор крові тощо);
- використовувати техніки поліпшення сприйняття, уваги, розвитку пам'яті, мислення, розвиток позитивного мислення, «розумного» ставлення до почуттів та емоцій, розвитку інтелектуальних здібностей;
- гармонізувати програму саморозвитку від «Я-реальний» до уявлень про образ «Я-ідеальний» за такими основними блоками: Я-концепція, мотиваційна сфера, ментальність, стиль прийняття рішень, стиль міжособистісних відносин, стійкість до стресу;
- прогнозувати і коректувати найбільш імовірні акцентуації характеру;
- використовувати спеціальні техніки і прийоми для вирішення таких проблем як: неструктурованість життєвої програми, підвищена збудливість, запальність, агресивність, деякі порушення мови (запинки, заїкання) у напружених ситуаціях;
- застосовувати командні методи і техніки роботи: техніки коректного протистояння критиці, техніки тренування уваги і активного слухання;
- використовувати на практиці навички ораторського майстерності;
- визначати власні цілі методом побудови уявних образів і уявної рецепції, розвивати навички усвідомленого самопрограмування для створення і реалізації перспективних можливостей саморозвитку в професійній діяльності та особистому житті.

Структура практикуму передбачає таку послідовність етапів:

1. Повідомлення теми, мети і завдань практикуму.
2. Мотивація навчальної діяльності.
3. Актуалізація опорних знань, умінь і навичок.
4. Ознайомлення учасників з інструкцією.
5. Підбір необхідного обладнання і матеріалів.
6. Виконання роботи під керівництвом тренера.
7. Рефлексія.

Окремі компоненти практикуму об'єднуються в ціле на основі єдиної синергетичної емоційно-регуляційної моделі. Ця модель допомагає учасникам тренуватися одночасно як в площині сталої емоційно-позитивної професійної поведінки, реальних дій, так і в когнітивній площині розвитку стійкої мотивації до саморозвитку. Надзавданням практикуму є допомога учасникам в усвідомленні свого призначення, місії та сенсу в житті на сучасному етапі розвитку Української держави.

Розвиток і зміцнення структур місцевого самоврядування обумовили гостру потребу у проведенні психопедагогічних практикумів для ефективних лідерів. Що вимагає термінового динамічно, енергійно-результативного неформального процесу підготовки фахівців для надання відповідних послуг.

Відтак, даний підхід у наданні психопедагогічної допомоги керівникам відповідає формі і способу організації системи психопедагогічного супроводу: від клінічного/діагностичного – до неклінічного/профілактичного – розвиваючого, заснованому на закономірностях процесів самоорганізації і саморозвитку. У цій моделі, наприклад, постравматичні процеси у суспільстві не стільки патологічні, скільки нормативні і навіть конструктивні, що сприяють зростанню та розвитку самосвідомості, моральної відповідальності у відповідності до синергетичних закономірностей «порядок через хаос». Така тенденція відповідає природі динамічного світу. Зауважимо, що вибудовувати систему психопедагогічного супроводу лідера у структурі органів місцевого самоврядування, за західним зразком, яка сама трансформується, представляється не зовсім вірним. Різні «стартові» соціально-політичні умови. Більш того, Україна має низку переваг. Адже ми тільки створюємо цю систему, а вони її реформують під нові завдання. Відтак, її державні службовці мають займати позицію сприяння недержавному супроводу і допомоги найбільш вдалим формам самоорганізації і саморозвитку психопедагогічних центрів: від дебюракратизації системи допомоги до створення «живих психопедагогічних шкіл лідерів місцевого самоврядування».

6. Висновки

Створення системи психопедагогічного супроводу ефективного лідера ХХІ століття є вельми актуальним завданням, оскільки асоціюється з соціальною самоорганізацією, екстраполяцією синергетичного підходу у мінливих умовах сьогодення. Тому, система психопедагогічного супроводу має бути подібна/відповідати природі «живої організації», яка відображає розвиток у логіці синергетичних динамічних і малопередбачуваних, хаотичних процесів у сучасному суспільстві. Дані процеси в сучасному динамічному світі є конструктивними, а не патологічними. Вони сприяють розвитку будь-якої організаційної структури/підсистеми, сприяють правомочному прийняттю колективних рішень, ефективній командній роботі, можливості залучення виконавців у процеси вироблення рішень; сприяють колективному управлінню за участю усіх членів організації / населення в роботі відповідного органу управління. Відповідно, система психопедагогічного супроводу має спиратися на модель «морально-психологічного здоров'я» не стільки як стану повноцінного функціонування або адаптації до наявних умов, як про стабільність та сталість розвитку Української держави, а як на динамічний процес самоорганізації і саморозвитку ефективних лідерів.

Література

1. Суртаев, П. Б. Парадигмы педагогической науки и практики: аспект сосуществования [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / П. Б. Суртаев. – Омск, 2006. – 161 с.
2. Ласло, Э. Век бифуркации [Текст] / Э. Ласло // Путь. – 2003. – № 7. – С. 31–39.
3. Буданов, В. Г. Методология синергетики в постнеклассической науке и в образовании [Текст] / В. Г. Буданов. – М.: ЛКИ, 2007. – 232 с.
4. Эшби, У. Р. Введение в кибернетику [Текст] / У. Р. Эшби; ред. В. А. Успенский. – М.: Изд-во УРСС, 1996. – 432 с.
5. Ashby, W. R. Principles of the Self-Organizing Dynamic System [Text] / W. R. Ashby // The Journal of General Psychology. – 1947. – Vol. 37, Issue 2. – P. 125–128. doi: 10.1080/00221309.1947.9918144
6. Хакен, Г. Синергетика. Иерархия в самоорганизующихся системах и устройствах [Текст] / Г. Хакен. – М.: Мир, 1985. – 456 с.
7. Рузавин, Г. Философия науки [Текст] / Г. Рузавин. – М.: Юнити, 2005. – 400 с.
8. Ершова-Бабенко, И. В. Социальная среда в свете изменений в науке: конец XX – начало XXI ст. Психосинергетические стратегии человеческой деятельности (концептуальная модель) [Текст]: монография / И. В. Ершова-Бабенко. – Винница: Нова книга, 2005. – 360 с.
9. Зязюн, І. А. Концептуальні підходи до педагогічної майстерності – стратегічної домінанти свободи суб'єктів учіння. Філософія педагогічної дії [Текст]: монографія / І. А. Зязюн. – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2008. – 608 с.
10. Семенова, А. В. Парадигмальне моделювання у професійній підготовці майбутніх учителів [Текст]: монографія / А. В. Семенова. – Одеса: Юридична література, 2009. – 504 с.
11. Осухова, Н. Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях [Текст]: учеб. пос. / Н. Г. Осухова. – М.: Академия, 2007. – 288 с.
12. Казакова, Е. И. Система комплексного сопровождения ребенка: от концепции к практике [Текст] / Е. И. Казакова. – СПб.: Питер, 1998. – 364 с.
13. Битянова, М. Р. Организация психологической работы в школе [Текст] / М. Р. Битянова. – М.: Просвещение, 2000. – 321 с.
14. Александровская, Э. М. Психологическое сопровождение детей младшего школьного возраста. Ч. 2 [Текст]: уч.-метод. пос. / Э. М. Александровская, Н. В. Куренкова // Журнал прикладной психологии. – 2001. № 1. – С. 41–61.
15. Шипицына, Л. М. Комплексное сопровождение детей дошкольного возраста [Текст] / Л. М. Шипицына, А. А. Хилько, Ю. С. Галлямова, Р. В. Демьянчук, Н. Н. Яковлева; ред. Л. М. Шипицыной. – СПб.: Речь, 2005. – 240 с.
16. Литовченко, О. С. Содержание психолого-педагогического сопровождения профессионального здоровья педагога [Текст] / О. С. Литовченко // Молодой ученый. – 2014. – № 4. – С. 695–697.
17. Martin, C. Psychology [Text] / C. Martin. – New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1997. – 200 p.
18. Plato. The Dialogues of Plato translated into English with Analyses and Introductions by B. Jowett, M. A. Vol. 3 [Text] / Plato. – Oxford: Oxford University Press, 2013.
19. Бендас, Т. В. Психология лидерства [Текст]: уч. пос. – СПб.: Питер, 2009. – 448 с.
20. Markwell, D. Instincts to Lead: On Leadership, Peace, and Education [Text] / D. Markwell. – Australia: Connor Court, 2013. – 500 p.

21. Любошинкина, Е. Лидерство [Электронный ресурс] / Е. Любошинкина. – Mental Skills, 2017. – Режим доступа: <http://www.mental-skills.ru/dict/liderstvo/>
22. Bird, C. Social Psychology [Text] / C. Bird. – New York: Appleton-Century Company, 1940. – 564 p.
23. Сергеева, Л. М. Лидерство [Текст]: навч. пос. / Л. М. Сергеева, В. П. Кондратьева, М. Я. Хромей; ред. Л. М. Сергеева. – Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2015. – 296 с.
24. Лебедев, О. Е. Компетентностный подход в образовании [Текст] / О. Е. Лебедев // Школьные технологии. – 2004. – № 5. – С. 3–12.
25. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития [Текст] / Л. М. Митина. – М.: Академия, 2004. – 320 с.

Дата надходження рукопису 23.05.2017

Семенова Алла Василівна, доктор педагогічних наук, професор, кафедра політології, Одеський національний політехнічний університет, пр. Шевченка, 1, м. Одеса, Україна, 65000
E-mail: semenova.alla.vasilivna@gmail.com

УДК 37 : 793.31

DOI: 10.15587/2519-4984.2017.107968

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕТАПІВ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ НАРОДНО-СЦЕНІЧНОЇ ХОРЕОГРАФІЇ В ІСТОРИКО-КУЛЬТУРНІЙ ДИНАМІЦІ

© Т. О. Благова

Досліджено основні етапи динаміки професіоналізації української народно-сценічної хореографії у контексті культуротезису танцювального мистецтва. Уточнено сутність категорій «народний танець», «характерний танець», «народно-сценічний танець», проаналізовано їх змістовий взаємозв'язок та визначено динаміку змін у формуванні тезаурусу галузі. На основі системного дослідження етнографічних періоджерел української хореографії визначено історико-культурні та мистецькі детермінанти, естетико-теоретичні засади розвитку народного танцю як феномену професійної діяльності й об'єкта педагогічної рефлексії

Ключові слова: хореографія, народно-сценічний танець, професіоналізація танцю, хореографічна освіта, хореографічна педагогіка

1. Вступ

Хореографічна освіта, як соціокультурна система, розвивається під впливом різноманітних стилів і напрямків танцювального мистецтва, практично втілюючи традиції, сформовані на основі багатовікового досвіду мистецької діяльності. Народно-сценічна хореографія, як багатоаспектний культурно-мистецький феномен, форма пластичного самовираження народної творчості та один із пріоритетних напрямів розвитку хореографічної освіти, в умовах сьогодення є предметом ґрунтовних досліджень у теоретико-методологічному та практико-виконавському вимірах. Актуальність міждисциплінарних розвідок у галузі народно-сценічної хореографії (філософсько-естетичних, історичних, мистецтвознавчих, культурологічних, соціологічних, педагогічних та ін.) зумовлена високим запитом сучасного суспільства у висококваліфікованих спеціалістах-хореографах відповідного жанру та їх нестачею на практиці. Теоретико-методологічне забезпечення навчання народно-сценічної хореографії неможливе без ґрунтового теоретичного осмислення історичних витоків народного танцю, еволюції форм його сценічного втілення. Тому в останні десятиліття увага вчених-дослідників спрямована на вивчення відповідних напрямків фольклористики, етнохореології, історії розвитку типо-

логії хореографічного мистецтва, підтвердженням чого є активне зростання кількості наукових досліджень і публікацій з окресленої тематики.

2. Літературний огляд

Ретроспектива генези й розвитку еволюційних форм народної хореографії у процесі її сценізації і, відповідно, професіоналізації дозволяє визначити динаміку змін у формуванні тезаурусу галузі, зокрема виникнення категорій «народний», «характерний», «народно-сценічний», що обумовлює необхідність їх аналізу в історико-культурологічному контексті. Понятійний статус зазначених категорій детермінується сукупністю чинників, серед яких пріоритетними вважаємо змістові трансформації соціокультурних процесів та їх вплив на розвиток загальних і особливих характеристик (морфологічних, лексико-семантичних, функціональних) народного хореографічного мистецтва.

В енциклопедичному визначенні «народний танець» тлумачиться однією із найдавніших форм народної творчості, що склався й розвивався під впливом географічних, історичних і соціальних умов життя народу, конкретно висловлює стиль і манеру виконання кожного народу і нерозривно пов'язаний з іншими видами мистецтва [1]. У теоретико-