



ЛІТЕРАТУРА:

1. Гез М. І. Історія зарубіжної методики викладання іноземних мов./ Н.І. Гез, Г.М. Фролова. – М.: Видавничий центр «Академія», 2008. – 256 с. – С. 180–194.
2. Гуркіна А.Л. Розвиток іншомовної комунікативної компетенції як основна мета навчання іноземної мови. Молодий вчений. – 2015. – № 12. – С. 726–729.
3. Гур'єв А.І. Інноваційні методи та прийоми навчання в сучасному освітньому просторі. Світ науки, культури, освіти. – 2007. – № 1. – С. 85–87.
4. Гусевська Н.Ю. Еволюція методів навчання іноземної мови. Вчені записки Забайкальського державного університету. Серія: Професійна освіта, теорія і методика навчання. – 2013. – № 6(53). – С. 167–171.
5. Жімбаєва Ц.Ч. Комунікативна культура підлітків: етнічний аспект Текст. Вісник практичної психології освіти. 2006. – № 2(7). – С. 123–128.
6. Ігнат'єва С.А. Комунікативна компетентність як компонент комунікативної культури особистості. – Просвещение, 2010. – 385 с.
7. Муравйова О.І. Основні стратегії в структурі комунікативної компетентності: Дис ... канд. психол. наук. – Львів, 2009. – 158 с.
8. Падей Є.В. Психолого-педагогічні дослідження формування комунікативної компетенції на початковому етапі навчання іноземної мови. Текст. Молодий вчений. – 2013. – № 2. – С. 388–390.
9. Столяренко Л.Д. Основи психології. – Харків: Ранок, 2011. – 672 с.
10. Щукін Н.А. Методика навчання мовного спілкування іноземною мовою – М.: Ікар, 2011. – С. 154–157.

УДК 37.035.91:355.1

**РЕЛЕВАНТНІСТЬ ТА АКМЕОЛОГІЧНІ ПРОЦЕСИ В ІДЕЯХ РОЗВИТКУ
ВІЙСЬКОВОГО ЛІДЕРСТВА**

Смірнов С.В.,
заслужений тренер України,
аспірант кафедри загальної педагогіки

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

У статті розглядається моделювання сучасних програм розвитку військового лідерства, у формі акмеологічних процесів саморозвитку, орієнтованих на необхідний результат.

Ключові слова: процес, результат, мета, розвиток лідера, лідерство.

В статье рассматривается моделирование современных программ развития военного лидерства, в форме акмеологических процессов саморазвития, ориентированных на необходимый результат.

Ключевые слова: процесс, результат, цель, развитие лидера, лидерство.

Smirnov S.V. RELEVANCE AND ACMEOLOGICAL PROCESSES IN THE IDEAS OF THE DEVELOPMENT OF MILITARY LEADERSHIP

In the article the modeling of modern programs of development of military leadership in the form of acmeological processes of self-development, oriented to the necessary result is considered.

Key words: process, result, goal, leader development, leadership.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Часто можна почути помилкову думку про те, що тільки правильно поставлена мета дозволить нам досягти результату. Перед будь-якою складною і тривалою справою нам радять зупинитись, подумати про власну мету, намітити шляхи її досягнення і лише потім приступити до втілення її в життя. Тільки в такий спосіб, запевняють нас, можна отримати бажаний результат.

Начебто все правильно, чи не так? Припустимо, що якась людина вирішила стати лідером у власному професійному середовищі. Вона сідає за письмовий стіл і планує свій шлях до мети.

Після цього людина починає діяти за цим чудово складеним планом. Діє один день, терпить другий, але вже на третій із полегшенням вирішує кинути всю цю марну справу. А чому так сталося? Адже її мета була викладена ясно. Уся справа в тому, що алгоритм досягнення довгострокового успіху, який вимагає поставлення мети, планування і як наслідок цього отримання результату – принципово помилковий.

Успіх у такій тривалій справі приходить тільки у тому випадку, якщо ми звертаємо всю увагу на процес, а не на результат. Якщо процес подобається, то рано чи пізно результат вийде сам собою. Грубо кажучи, ми зможемо бігати вранці тільки у тому ви-



падку, якщо це нам подобається. Якщо нам подобається сам *процес* бігу, то ми отримуємо результат – красиве струнке тіло без жодного планування. І це принципово важливо. Але це не процес без мети. Мета процесу – отримання приємних емоцій. Не результату, а емоцій! Тому успіху в тому, що вимагає тривалого часу домагається не той, хто лише прагне до мети, а той, хто отримує задоволення від *процесу*.

Лікар, націлений на результат, незабаром прийматиме хворих, скриплячи зубами. Як на конвеєрі. Письменник, націлений на результат, сидітиме і видавлюватиме з себе рядки. Ось тільки ніхто ці книги читати не зможе. Вони будуть нудні, як самому письменникові, так і читачеві. А вся справа у тому, що нами керують почуття! А якщо ми не знаходимо задоволення в процесі, то не буде ніякого почуття, а значить і ніякого руху і результату. Гонитва за результатом орієнтує людину на інших людей, *процес* орієнтує людину на себе. А змагатися з іншими і змагатися з самим собою – це абсолютно різні речі.

Зрештою, сенс будь-якої діяльності полягає в результаті, але дуже важливо, якщо сам *процес* людині або команді приносить задоволення. Інакше який у ній сенс? Момент отримання вінця слави короткостроковий, а ось шлях до цієї нагороди може бути довгим, впродовж усього життя. І якщо сам процес, сам шлях досягнення мети був не цікавий, який тоді сенс у нагороді?

Саме тому серед багатьох обов'язкових курсів, що викладаються Відділом Математичних Наук у Військовій Академії Сполучених Штатів Америки (USMA), зазвичай приділяють більше уваги проблемному вирішальному *процесу*, ніж завершальному результату. USMA звертає увагу на *процеси*, тому що вони породжують критичні роздуми та судження, які, своєю чергою, розвивають ситуативне мислення. Будь-який кінцевий продукт не дієвий без критичних, творчих й аналітичних дій, які відбуваються у *процесі* його створення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Феномену *процесу* розвитку лідерства присвячено чимало праць. Так, у психолого-педагогічній науці феномен лідера пов'язувався з характером формального та неформального лідерства (Б. Вульф, Н. Жеребова, А. Макаренко, А. Мудрик та ін.). Соціальний контекст лідерства вивчався Е. Богардс, А. Карповим, Е. Мамфорд, А. Мерфі, Г. Персон та ін. Процес лідерства під час взаємодії індивідуальних та ситуативних чинників досліджується в межах особистісно-ситуативних

теорій К. Джібб, Р. Стогділл, Е. Холландер, С. Шартл. Типи лідерської поведінки вивчали І. Волков, Е. Кудряшова, А. Петровський, Ф. Фідлер та ін., а нормативні моделі лідерства Р. Блейк, В. Врум, Р. Грінліф, Ф. Йеттон, Г. Фейрхольм, К. Ходжкінс та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. На думку провідних військових спеціалістів, протягом багатьох років військовий професійний простір страждав від відсутності систематичного процесу розвитку інституцій лідерства. В умовах розгортання військових конфліктів та ведення бойових дій, переважна більшість військових фахівців схилилась до думки про те, що військовим доцільно більше зосереджувати увагу на загальній військовій місії, аніж на впровадженні та розвитку програм формального військового лідерства, націлених на результативність професійного середовища [9].

Але впродовж останніх 15 років, втілюючи серед частин та підрозділів Армії США програмну методику, спрямовану на розвиток військового лідера On-the-Job Training (OJT), військове керівництво спрямувало зусилля на *процес* навчання і професійного розвитку молодих військовослужбовців, використовуючи знання, уміння та навички досвідчених військовослужбовців. Так, програма OJT – це *процес*, що формально сприяє надзвичайному професійному зростанню і розвитку багатьох військовослужбовців. Проте за відсутності систематичності у забезпеченні достатньої кількості військових лідерів, OJT не гарантувало безперервного процесу професійного розвитку лідерства.

Згодом перехід від OJT-PROCESS до Counterinsurgency (COIN) – STRATEGY професійної підготовки більш високої інтенсивності показало, що OJT потребує вдосконалення методики *процесу* до послідовної систематичної результативності. Переважна більшість військових з якісною професійною практикою оцінили рівень навчання та підготовки лідерів за програмою OJT як ефективний *процес* досягнення необхідного результату [7]. Проте OJT, на думку деяких дослідників, інколи призводить до непослідовних і мінливих результатів [8].

Формулювання цілей статті. Для того, щоб охопити проблемність поняття «розвиток лідера» у військовій галузі в межах свого оперативного простору, нам варто зрозуміти і визначити релевантність ідеї розвитку лідера та забезпечити даний акмеологічний *процес* відповідною доктриною.

Виклад основного матеріалу. Військова література США визначає поняття «роз-



виток лідера» як «безперервний і прогресивний процес становлення лідера, який повністю охоплює його навчання, освіту і досвід криз власну призму саморозвитку» (Армійська Доктрина (ADRP) [2]; «свідомий, безперервний, прогресивний, компетентний, професійний характер керівника» (Стратегія Розвитку Армійського Лідера (ALDS) [10]; «компетентний і упевнений керівник, здатний до вирішальних дій» (Польове Керівництво (FM)) [3].

Незважаючи на тонкі відмінності у цих визначеннях, все ж таки існує спільна константа – це процес, який потребує комунікативної безперервності на шляху розвитку військового лідера і відбувається у трьох просторах: 1) оперативний (професійне середовище); 2) встановлений (формальне середовище); 3) індивідуальний (власне середовище). Що стосується першого, на думку переважної більшості дослідників, розвиток лідера відбувається з невизначеністю у часі [1].

З 2014 року військове керівництво Армії США зосередило увагу на розвитку програм Армійського Лідерства (CASAL) та виявило вплив ефекту «тривалого бою» на розвиток лідера. Серед опитаних американських військових респондентів 29% (від сержанта до полковника) заявили, що програми розвитку лідерства мали істотну вплив на їхній професійний розвиток; близько 20% оцінили ці ж самі програми не ефективними; 51% сказали, що розвиток лідера проходить лише протягом певного помірного часового проміжку [6].

У 2008 році Корпорація Ренда зробила висновок, що висока мінливість програм розвитку лідера залежить від функцій, впливу й уваги командира щодо своїх підлеглих, виходячи з особистого розуміння необхідності розвитку лідера серед своїх підлеглих [4]. Центр Розвитку Армійського Лідерства (CASAL) акцентує увагу на тому, що командири мають бути вільними у поглядах про необхідність застосування програм розвитку лідера, а не сприймати їх як додатковий тягар, обов'язковий для виконання [5].

Висновки і пропозиції. Отже, ми визначаємо, що релевантність ідеї розвитку військового лідера полягає у безперервному та свідомому акмеологічному процесі, який забезпечений відповідною доктриною і спрямований на компетентнісне формування здібностей та вмінь індивіда, з метою подальшого прояву стійкої рефлексії професійного впливу.

Доктрина розвитку військового лідера:

1. Це процес і стан, спрямовані на мету. Якщо мета є необхідною і можливою, то

процес має бути максимально зручним і необтяжливим.

2. Як процес розвиток лідера здійснюється як «розгортання» вже наявних, але «згорнутих» до часу властивостей даної цілісності, або «зародження» і становлення нових властивостей;

3. Як стан розвиток лідера проявляється у процесі діяльності, спрямованої на виконання якісно нових стабільних емоцій, у результаті чого відбувається якісна зміна й оновлення всієї цілісності особистості.

4. Ситуація під назвою «процес заради процесу» – це шлях до демотивації підлеглих, до підміни понять, і, зрештою, це шлях до бюрократизації та втрати конкурентних переваг.

5. Якщо процеси відбудовані, а результату, гідного цим процесам немає, то це може означати, що ці процеси щойно побудовані, результатів доведеться трохи почекати, або це означає лише націленість професійного середовища на процес.

6. Акмеологічний вектор розвитку лідера характеризується тим, що розвиток відбувається переважно у формі саморозвитку.

7. Прогресивність розвитку лідера виявляється у спрямованості особи не лише на зовнішній успіх, але й на задоволеність процесів професійної діяльності, усвідомлення ступеня його суспільної значимості, позитивного соціального прояву.

8. Саморозвиток розглядають як інтегративний творчий процес свідомого особистісного становлення, який заснований на взаємодії внутрішньо значущих і активно творчо сприйнятих зовнішніх факторів, для якого характерні доцільна внутрішня активність і усвідомлена спрямованість на розгортання і вдосконалення значущих для людини і формування відсутніх раніше властивостей, сторін, якостей.

9. Результатом саморозвитку є, з одного боку, підвищення рівня суб'єктності людини, її здатності у потребах самовизначення, самопізнання і т.ін. З іншого, створення системи ресурсів, необхідних для формування на їх основі особистісного потенціалу майбутнього лідера, як умови і передумови повноцінної самореалізації людини в конкретній професійній діяльності.

10. Модель розвитку лідера має бути побудована так, щоб у ній процеси і результати були присутніми у пропорції 50 на 50. Тобто, досконалий бізнес тоді досконалий, коли в ньому однаково добре розвинені процеси і є стійкі позитивні результати. Протиставляти процес і результат неправильно. У справі досягнення будь-якої мети важливо і те й інше.



Залишається зрозуміти, як відцифрувати процеси і результати; як визначати ці пропорції, ґрунтуючись, наприклад, на вже згаданих моделях розвитку лідерства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Army Doctrine Reference Publication (ADRP) 10, Washington, DC: U.S. Government Printing Office. – 2012.
2. Army Doctrine Reference Publication (ADRP) 7-0, Training Units and Developing Leaders. Washington, DC: U.S. Government Printing Office. – 2012.
3. Field Manual (FM) 6-22, Leader Development (Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 2015), – 11.
4. Peter Schirmer et al., Leader Development in Army Units (Santa Monica, CA: Rand Arroyo Center, 2008) 61, accessed May 13, 2016.

5. Richard Feloni, “Google’s HR boss shares 10 secrets to running a company everyone wants to work for”, Business Insider, May 19, 2015, accessed May 14. – 2016. – P. 63–64.

6. Riley et al., 2014 Center For Annual Survey Army Leadership (CASAL): of Army Military Leader Findings (Fort Leavenworth, KS: Center for Army Leadership, 2015) 73-75, accessed May 2016.

7. Ibid, 78.

8. Ibid, 84.

9. U.S. Army Training and Doctrine Command (TRADOC) Pamphlet (TP) 525-3-1, The U.S. Army Operating Concept: Win in a Complex World (Fort Eustis, VA: TRADOC, 2014) 18-19, accessed May 2016.

10. U.S. Army, Army Leader Development Strategy (ALDS) 2013 (Washington, DC: Department of the Army, 2013) 3, accessed May 2016.

УДК 373.2.011.3-51:613:373.2-053.4

СТРУКТУРА ГОТОВНОСТІ ПРАЦІВНИКА ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ДО ВАЛЕОЛОГІЧНОЇ РОБОТИ З ДІТЬМИ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

Сорочинська О.А., к. пед. н.,
викладач кафедри зоології, біологічного моніторингу та охорони природи
Житомирський державний університет імені Івана Франка

Ткач Є.О., студентка
Навчально-науковий інститут педагогіки
Житомирського державного університету імені Івана Франка

У статті теоретично обґрунтовуються проблеми підготовки майбутніх працівників дошкільної освіти до валеологічної роботи з дітьми дошкільного віку. Аналізується сутність понять «професійна підготовка педагога» та «готовність майбутнього вихователя». Конкретизоване, доповнене тлумачення поняття «готовність майбутнього вихователя до валеологічної роботи з дітьми дошкільного віку» та виокремлено основні структурні компоненти, критерії та показники готовності. Презентовано узагальнені результати формульованого етапу експерименту розподілу студентів експериментальних та контрольних груп за рівнями готовності до валеологічної роботи з дошкільнятами.

Ключові слова: професійна підготовка, готовність майбутнього вихователя, валеологічна робота, компоненти готовності, дошкільники.

В статье теоретически обосновываются проблемы подготовки будущих работников дошкольного образования к валеологической работе с детьми дошкольного возраста. Анализируется сущность понятий «профессиональная подготовка педагога» и «готовность будущего воспитателя». Конкретизировано, дополнено толкование понятия «готовность будущего воспитателя к валеологической работе с детьми дошкольного возраста» и выделены основные структурные компоненты, критерии и показатели готовности. Представлены обобщенные результаты формирующего этапа эксперимента, распределения студентов экспериментальных и контрольных групп по уровням готовности к валеологической работе с дошкольниками.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, готовность будущего воспитателя, валеологическая работа, компоненты готовности, дошкольники.

Sorochynska O.A., Tkach E.O. THE STRUCTURE OF PREPARATORY EDUCATION PREPAREDNESS FOR VELEOLOGICAL WORK WITH PRESCHOOL CHILDREN

The article discusses the problems of preparation of future preschool education workers for valeological work with preschoolers. It analyzes the essence concepts of “professional training of a teacher” and “readiness of the future educator”. It specifies the interpretation of the concept “readiness of the future educator for