

УДК 378:351.74:343.1(043.3)
DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/59-2-36>

Максим КОСТЮЧЕНКО,
orcid.org/0000-0003-3889-1307
старший викладач кафедри фізичної підготовки
Академії Державної пенітенціарної служби
(Чернігів, Україна) *maks.kostiuchenko59@gmail.com*

ДІАГНОСТИЧНИЙ АПАРАТ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ СФОРМОВАНОСТІ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

У статті охарактеризовано діагностичний апарат для визначення сформованості лідерської компетентності майбутніх офіцерів кримінально-виконавчої служби. З'ясовано, що мотиваційно-особистісному критерію лідерської компетентності відповідають такі показники, як мотивація до вивчення специфіки лідерства та лідерської поведінки, розуміння необхідності оволодіння знаннями про управління та лідерство; лідерський потенціал та лідерські якості (наполегливість, рішучість, відповідальність); творче мислення, відкритість до нових ідей; самоорганізація, здатність до аналізу свого лідерського потенціалу та лідерської компетентності; пізнавально-когнітивному – розуміння місії установи виконання покарань, її цінностей, перспектив; загальне уявлення про управління та теорію й історію лідерства, сутність лідерського потенціалу та засобів лідерського впливу; обізнаність про теорію й практику лідерства у діяльності установ виконання покарань; знання вимог Кодексу етики та службової поведінки персоналу; діяльнісно-результативному – вміння самостійно розв'язувати складні завдання і практичні проблеми кримінально-виправної діяльності; вміння налагоджувати відносини з колегами та ув'язненими, продуктивно вирішувати міжособистісні конфлікти, організовувати командну роботу; вміння висловлювати особисту позицію в групі, аргументувати свою думку, брати участь у дискусіях зі службових питань; здатність продуктивно організовувати свій особистісний ріст як професіонала та лідера. З урахуванням цього виокремлено та охарактеризовано три рівні сформованості лідерської компетентності: елементарний, достатній і високий.

Ключові слова: лідерство, лідерська компетентність, мотиваційно-особистісний, пізнавально-когнітивний та діяльнісно-результативний критерії, елементарний, достатній і високий рівні, професійна підготовка.

Maksym KOSTIUCHENKO,
orcid.org/0000-0003-3889-1307
Senior Lecturer at the Department of physical Training
Academy of the State Penitentiary Service of Ukraine
(Chernihiv, Ukraine) *maks.kostiuchenko59@gmail.com*

DIAGNOSTIC APPARATUS FOR DETERMINING THE FORMATION OF THE LEADERSHIP COMPETENCE OF FUTURE OFFICERS OF THE CRIMINAL- EXECUTIVE SERVICE.

The article describes the diagnostic apparatus for determining the formation of the leadership competence of future officers of the criminal-executive service. It is clear that the motivational and personal criteria of leadership competence correspond to such indicators as motivation to study the specifics of leadership and leadership behavior; understanding of the necessity of mastering knowledge about governance and leadership; leadership potential and leadership qualities (persistence, determination, responsibility); creative thinking, openness to new ideas; self-organization, ability to analyze its leadership potential and leadership competence; cognitive-cognitive – understanding of the mission of the institution of punishment execution, its values, prospects; a general understanding of governance and the theory and history of leadership, the essence of leadership potential and means of leadership influence; knowledge of the theory and practice of leadership in the activities of penal institutions; Knowledge of the requirements of the Code of Ethics and staff behavior; effective and effective – ability to solve complex tasks and practical problems of criminal-criminal activity on their own; ability to establish relations with colleagues and prisoners, to solve inter-personal conflicts effectively, to organize teamwork; ability to express personal position in the group, to argue their opinion, to participate in discussions on official issues; ability to organize their personal growth productively as a professional and a leader. With this in mind, three levels of leadership competence are distinguished and characterized: Elementary, sufficient and high.

Key words: leadership, leadership competence, motivational-personal, cognitive-cognitive and effective criteria, elementary, sufficient and high level, professional training.

Вступ. Лідерська компетентність є інтегрованим поняттям, що охоплює професійні знання, уміння і навички, професійну мобільність, здатність нести відповідальність за рішення, їхні результати й наслідки, ефективно вирішувати професійні й соціальні проблеми, здійснювати оптимальне управління персоналом, а також вміння працювати в команді. Ефективне лідерство залежить від сформованих професійних і морально-вольових властивостей фахівців, від їхньої доброчесності. В комплексному поєднанні ці компоненти лідерської компетентності забезпечують ефективне управління персоналом та безпечні умови утримання ув'язнених в установах виконання покарань.

Постановка проблеми. Майбутні офіцери Державної кримінально-виконавчої служби мають розвивати свій лідерський потенціал та володіти достатнім рівнем лідерської компетентності. Важливим завданням педагогічної науки є розроблення відповідного науково-методичного забезпечення її формування з урахуванням інноваційних вітчизняних і зарубіжних освітніх тенденцій розвитку лідерства. Першочерговим кроком на шляху до цього є уточнення критеріїв і показників діагностики лідерської компетентності.

Метою статті є характеристика діагностичного апарату для визначення сформованості лідерської компетентності майбутніх офіцерів кримінально-виконавчої служби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У педагогічній теорії і практиці критерії визначають відповідно до компонентної структури певного педагогічного явища. Зокрема О. Маковський для визначення рівнів сформованості лідерських якостей у майбутніх офіцерів пропонує здійснювати на основі комплексного врахування п'яти критеріїв та відповідних показників: військово-професійного, соціально-психологічного, творчого, особистісного, індивідуально-типологічного (Маковський, 2002: 12).

Для визначення сформованості лідерських якостей майбутніх економістів Н. Бабкова-Пилипенко запропонувала використовувати мотиваційний (прагнення ефективно організувати роботу команди; зацікавленість у результатах власної роботи та досягнень членів команди; мотивація успіху в професійній діяльності), професійний (знання принципів, методів, форм організації ефективно професійної діяльності; розуміння особливостей організації роботи в команді, здатність постійно оновлювати знання у професійній сфері), соціокультурний (уміння співпрацювати з членами групи, створювати позитивну атмосферу

в колективі), комунікативний (здатність вести діалог, бесіду з членами команди та керівництвом; налагоджувати професійні взаємовідносини в колективі) та оцінний (самооцінка власної професійної діяльності, результатів роботи; адекватна оцінка роботи команди й кожного з її членів; уміння корегувати методи роботи) критерії (Бабкова-Пилипенко, 2011: 15).

О. Хмизова критерії сформованості лідерської позиції виокремлює відповідно до структури лідерської позиції. Зокрема дослідниця використовує когнітивний (знання про себе та інших, про лідерство і лідерів, про лідерські вміння, навички, переконання), мотиваційно-емоційний (мотиви лідерства, потреби, емоції, ціннісні ставлення) та діяльнісно-поведінковий (дії, вчинки, діяльність, лідерська поведінка) критерії (Хмизова, 2010: 15).

Для визначення сформованості лідерських якостей майбутніх учителів Н. Мараховська використовує мотиваційний (прагнення стати лідером у педагогічній діяльності), когнітивний (засвоєння знань про лідерство в педагогічній діяльності), операційний (організаторські, комунікативні, перцептивні, прогностичні, креативні лідерські вміння) та контрольно-корегувальний (забезпечує збереження стійкої лідерської позиції) критерії (Мараховська, 2009: 16). Н. Семченко пропонує критерії для оцінки окремих груп лідерських якостей вчителя, зокрема організаторсько-ділових, емоційно-комунікативних, інтелектуально-креативних та морально-вольових (Семченко, 2005: 11). Загалом з'ясовано, що вчені орієнтуються на структуру лідерських якостей чи компетентності та виокремлюють переважно декілька критеріїв її сформованості.

Результати дослідження. Окрім результатів аналізу науково-педагогічної літератури, для визначення критеріїв сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців кримінально-виконавчої служби було взято до уваги особливості їхньої професійної діяльності, вимоги відомчих інструкцій та наказів, а також структуру лідерської компетентності. Відповідно до цього сформованість цієї професійно важливої властивості запропоновано визначити з урахуванням мотивації до лідерської діяльності та інших складових лідерської компетентності. З огляду на це виокремлено мотиваційно-особистісний, пізнавально-когнітивний і діяльнісно-результативний критерії, які за своїм змістом відповідають структурним компонентам лідерської компетентності фахівців кримінально-виконавчої служби.

Насамперед щодо мотиваційно-особистісного критерію взято до уваги, що для формування

лідерської компетентності важливе значення має мотиваційна готовність майбутніх офіцерів до лідерства, бажання підвищити свій лідерський потенціал, рівень знань про лідерську поведінку. З огляду на це визначено, що мотиваційно-особистісному критерію сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців кримінально-виконавчої служби відповідають такі показники:

- мотивація до вивчення специфіки лідерства та лідерської поведінки, розуміння необхідності оволодіння знаннями про управління та лідерство;
- лідерський потенціал та лідерські якості (наполегливість, рішучість, відповідальність);
- творче мислення, відкритість до нових ідей;
- самоорганізація, здатність до аналізу свого лідерського потенціалу та лідерської компетентності.

Пізнавально-когнітивний критерій охоплює систему знань про діяльність лідера, про лідерський та управлінський вплив, про особливості згуртування колективу. Він допомагає визначити обсяг знань курсантів про специфіку діяльності лідера та лідерський потенціал. Пізнавально-когнітивному критерію сформованості лідерської компетентності майбутніх фахівців кримінально-виконавчої служби відповідають такі показники:

- розуміння місії установи виконання покарань, її цінностей, перспектив;
- загальне уявлення про управління та теорію й історію лідерства, сутність лідерського потенціалу та засобів лідерського впливу;
- обізнаність про теорію й практику лідерства у діяльності установ виконання покарань;
- знання вимог Кодексу етики та службової поведінки персоналу.

Діяльнісно-результативний критерій стосується найважливіших умінь і навичок роботи офіцера кримінально-виконавчої служби для розв'язання складних завдань кримінально-виправної практики. З урахуванням цього визначено, що діяльнісно-результативному критерію сформованості лідерської компетентності фахівців кримінально-виправної служби відповідають такі показники:

- вміння самостійно розв'язувати складні завдання і практичні проблеми кримінально-виправної діяльності;
- вміння налагоджувати відносини з колегами та ув'язненими, продуктивно вирішувати міжособистісні конфлікти, організувати командну роботу;
- вміння висловлювати особисту позицію в групі, аргументувати свою думку, брати участь у дискусіях зі службових питань;

– здатність продуктивно організувати свій особистісний ріст як професіонала та лідера.

Зазначені критерії й показники було використано для визначення рівнів сформованості у майбутніх офіцерів лідерської компетентності. Це поняття допомагає оцінити вираженість усіх складових лідерської компетентності. З огляду на зручність у роботі та всеохопність і достатність ми орієнтуємося на дослідження О. Маковського, який пропонує використовувати трирівневу шкалу оцінювання сформованості лідерських якостей у майбутніх офіцерів: елементарний, достатній і високий (Маковський, 2002: 12).

Далі якісно охарактеризуємо майбутніх фахівців кримінально-виконавчої служби, що мають зазначені рівні сформованості лідерської компетентності. Курсанти з елементарним рівнем сформованості лідерської компетентності не мотивовані до вивчення специфіки лідерства та лідерської поведінки, не розуміють необхідності оволодіння знаннями про управління та лідерство; їхній лідерський потенціал та лідерські якості (наполегливість, рішучість, відповідальність) не виявляються. Вони не проявляють творчого мислення, не готові використовувати нові ідеї, не здатні до аналізу свого лідерського потенціалу та лідерської компетентності.

Курсанти не розуміють місію установи виконання покарань, її цінностей, перспектив, мають поверхове уявлення про управління та теорію й історію лідерства, про сутність лідерського потенціалу та засоби лідерського впливу, не знають багатьох аспектів теорії й практики лідерства у діяльності установ виконання покарань, вимог Кодексу етики та службової поведінки персоналу.

Такі курсанти не вміють самостійно розв'язувати складні завдання і практичні проблеми кримінально-виправної діяльності; їм важко належним чином налагоджувати відносини з колегами та ув'язненими, продуктивно вирішувати міжособистісні конфлікти, організувати командну роботу. Вони не вміють висловлювати особисту позицію в групі, аргументувати свою думку, брати участь у дискусіях зі службових питань, не здатні продуктивно організувати свій особистісний ріст як професіонала та лідера.

Курсанти з достатнім рівнем сформованості лідерської компетентності в більшості випадків мотивовані до вивчення специфіки лідерства та лідерської поведінки, переважно розуміють необхідність оволодіння знаннями про управління та лідерство; часто виявляють лідерський потенціал та лідерські якості (наполегливість, рішучість, відповідальність). У багатьох випадках вони про-

являють творче мислення, готові використовувати нові ідеї; не завжди адекватно, але можуть проаналізувати свій лідерський потенціал та лідерську компетентність.

Курсанти частково розуміють місію установи виконання покарань, її цінності, перспективи, мають неповне уявлення про управління та теорію й історію лідерства, про сутність лідерського потенціалу та засоби лідерського впливу, знають лише окремі аспекти теорії й практики лідерства у діяльності установ виконання покарань, деякі вимоги Кодексу етики та службової поведінки персоналу.

Такі курсанти потребують допомоги для розв'язання складних завдань і практичних проблем кримінально-виправної діяльності, але у більшості випадків можуть належним чином налагодити відносини з колегами та ув'язненими, продуктивно вирішити міжособистісні конфлікти чи організувати командну роботу. Вони беруть участь у дискусіях зі службових питань, але не завжди аргументовано висловлюють особисту позицію в групі, у більшості випадків здатні продуктивно організувати свій особистісний ріст як професіонала та лідера.

Курсанти з високим рівнем сформованості лідерської компетентності дуже мотивовані до вивчення специфіки лідерства та лідерської поведінки, чітко розуміють необхідність оволодіння знаннями про управління та лідерство; завжди виявляють лідерський потенціал та лідерські якості (наполегливість, рішучість, відповідальність). Вони проявляють яскраве творче мислення, готові використовувати нові ідеї, можуть адекватно проаналізувати свій лідерський потенціал та лідерську компетентність.

Курсанти чітко розуміють місію установи виконання покарань, її цінності, перспективи, мають належне уявлення про управління та теорію й історію лідерства, про сутність лідерського потенціалу та засоби лідерського впливу, знають теорію й практику лідерства у діяльності установ виконання покарань, вимоги Кодексу етики та службової поведінки персоналу.

Такі курсанти самостійно розв'язують складні завдання і практичні проблеми кримінально-виправної діяльності, можуть належним чином налагодити відносини з колегами та ув'язненими, продуктивно вирішити міжособистісні конфлікти чи організувати командну роботу. Вони беруть участь у дискусіях зі службових питань, аргументовано висловлюють особисту позицію в групі, продуктивно організують свій особистісний ріст як професіонала та лідера.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами аналізу наукової літератури та з урахуванням специфіки професійної діяльності фахівців кримінально-виконавчої служби сформованість у них лідерської компетентності запропоновано визначити за трьома критеріями, які відповідають структурними компонентами, зокрема мотиваційно-особистісним, пізнавально-когнітивним і діяльнісно-результативним. Відповідно до цих критеріїв виокремлено такі рівні сформованості лідерської компетентності фахівців кримінально-виконавчої служби: елементарний, достатній і високий.

Перспективами подальших наукових досліджень є визначення педагогічних умов формування лідерської компетентності офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України у процесі їхньої професійної підготовки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Маковський О. К. Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 20.02.02/ Національна академія Прикордонних військ України ім. Богдана Хмельницького, 2002. 18 с.
2. Бабкова-Пилипенко Н. П. Формування лідерських якостей майбутніх економістів у процесі професійної підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Крим. гуманіт. ун-т. Ялта, 2011. 22 с.
3. Хмизова О. В. Формування лідерської позиції у молодших школярів у позаурочній діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Ін-т пробл. виховання АПН України. Київ, 2010. 21 с.
4. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис. ... к-та пед. наук: 13.00.04 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2009. 22 с.
5. Семченко Н. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2005. 20 с.

REFERENCES

1. Makovskyi O. K. Formuvannia liderskykh yakosteï maibutnix ofitseriv [Formation of leadership qualities of future officers]: PhD thesis: 20.02.02 / Bohdan Khmelnytskyi National Academy of Border Troops of Ukraine, 2002. 18 s. [in Ukrainian]
2. Babkova-Pylypenko N. P. Formuvannia liderskykh yakosteï maibutnix ekonomistiv u protsesi profesiïnoi pidhotovky. [Formation of leadership qualities of future economists in the process of professional training]: PhD: 13.00.04 / Crimean Humanities University, Yalta, 2011. 22 s. [in Ukrainian]

-
3. Khmyzova O. V. Formuvannya liderskoi pozytsii u molodshykh shkolariv u pozaurochnii diialnosti. [Formation of leadership position in junior schoolchildren in extracurricular activities] PhD thesis: 13.00.07 / Institute of Education Problems of the Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. Kyiv, 2010. 21 c. [in Ukrainian]
 4. Marakhovska N. V. Pedahohichni umovy formuvannya liderskykh yakosteï maibutnikh uchyteliv u protsesi navchannia dystsyplin humanitarnoho tsyклу. [Pedagogical conditions of formation of leadership qualities of future teachers in the process of teaching humanitarian cycle disciplines]: PhD thesis: 13.00.04 / Kharkiv National Pedagogical University named after H.S. Skovoroda. Kharkiv, 2009. 22 c. [in Ukrainian]
 5. Semchenko N. O. Pedahohichni umovy formuvannya liderskykh yakosteï maibutnikh uchyteliv u pozaaudytornii diialnosti. [Pedagogical conditions of formation of leadership qualities of future teachers in extracurricular activities]: PhD thesis: 13.00.04 / Kharkiv National Pedagogical University named after H.S. Skovoroda. Kharkiv, 2005. 20 c. [in Ukrainian]