

Технология дифференцированного обучения

предполагает работу с разноуровневыми заданиями, что создает условия для раскрытия потенциальных возможностей каждого студента.

Игровая технология

является, на наш взгляд, самой продуктивной при обучении иностранных студентов русскому языку. Игра раскрепощает, снимает напряжение, позволяет чувствовать себя свободно: без страха совершить ошибку в построении предложений, в правильном произношении слов и свободе решения проблем. Особенно удаются студентам ролевые игры, игры в слова, кроссворды, сканворды и т.д.

После применения вышеназванных технологий иностранные студенты проникаются уважением к нашей социокультурной среде (выказывают желание глубже и полнее познакомиться с культурой и искусством страны пребывания).

При поступлении иностранных студентов на подготовительное отделение Белорусского государственного университета культуры и искусств нами была проведена беседа по следующим вопросам:

- что вы знаете о стране пребывания?
- почему вы выбрали именно эту страну для изучения русского языка?
- что вам даст знание русского языка в дальнейшей жизни (при возвращении на родину, при устройстве на работу и т.д.)?
- каких результатов вы ожидаете от изучения русского языка?

Если в начале обучения студенты почти не знали, где находится выбранная для обучения страна, о ее истории, культуре, видах искусства, природе и т.д., то к концу обучения они называли места, где были или хотели бы побывать; просили рассказать об известных личностях, оставивших след в культуре или искусстве страны. Кроме того, о развитии речевых навыков и совершенствовании многих личностных качеств говорит то, что иностранные студенты участвовали в олимпиадах по русскому языку, конкурсах «Студент года», в написании сочинений «Страна, которую я узнал» и т.д.

Подводя итоги, можно сказать, что используемые технологии, методы, приемы, упражнения, задания дают импульс не только к изучению русского языка, но и к саморазвитию и самосовершенствованию личности студента.

Т. В. Чорна,

*директор Наукової бібліотеки Національного університету
«Києво-Могилянська академія», здобувачка PhD кафедри
психології та педагогіки НАУКМА, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ САМОРОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА БІБЛІОТЕКИ ЗВО ЯК ЛІДЕРА КОМАНДИ ПРАЦІВНИКІВ

Стратегія розвитку бібліотечної справи в Україні до 2025 року вимагають сьогодні від керівників переосмислення форми і сутності проблеми адаптації до змін, до впровадження нових підходів в управлінні бібліотеками. Деякі керівники наукових бібліотек ЗВО України не знають як ефективно працювати, оскільки не мають достатньо можливостей для формування стратегії та здійснення контролю за результатами діяльності як окремих працівників, так і бібліотеки в цілому. Незацікавленість, недостатня обізнаність, брак спеціальних (фахових, предметних) компетентностей таких керівників в сутності організаційних змін гальмують процес їхнього впровадження [6].

В Україні в останні роки питання ролі та значення бібліотек взагалі та наукових бібліотек ЗВО конкретно стають предметом обговорень, дискусій, досліджень науковців і практиків різних галузей. Однак без усвідомлення значення саморозвитку керівника бібліотеки, без розуміння психологічних особливостей формування лідерства в команді, завдання та функції бібліотечних процесів можуть набути випадкового характеру. Саме тому *саморозвиток особистості керівника наукової бібліотеки ЗВО*, який є предметом нашої наукової розвідки, багатоаспектно не досліджувався.

Низка вітчизняних та зарубіжних дослідників у своїх наукових працях широко висвітлювали проблеми розвитку особистості, мотивації та лідерства. Це такі науковці: І. Адізес (Ichak Adizes), Г. Андреса, Е. Берн (E. Berne), К. Бланшар, І. Булига, С. Бушуєв, Н. Газзард (N. Gazzard), А. Гірник, Л. Довган, О. Захарко, Д. Зігармі, П. Зігармі, Д. Карузо (D. Caruso), А. Колот, С. Кузікова, В. Літинська,

В. Лозовой, Д. Майерс (David G. Myers), А. Маслоу (A. Maslow), І. Манн, В. Міляєва, В. Морозов, С. Москвічев, Х. Оуен (H. Owen), В. Пекар, С. Рушанян, П. Салове (P. Salovey), Л. Цзиці, В. Ходжсон (V. Hodgson).

Поняття «лідер» – походить від англійського слова *lead*, що означає вести, керувати. «Великий тлумачний словник сучасної української мови» визначає, що «лідер», це той, хто посідає провідне місце серед інших, подібних [2, с. 617]. Однак не завжди роль лідера виконує призначений на посаду керівник установи, це може бути й інша особа. Зважаючи на це, виникло поняття формального та неформального лідерства. Формальне лідерство передбачає вплив на співробітників з позиції посади, яку людина обіймає. Неформальними лідерами стають найбільш ініціативні, сміливі, енергійні, поінформовані працівники. У різних ситуаціях лідерами команди можуть бути різні працівники, які проявляють певні лідерські якості [7].

Е. Берна поділяє лідерів на три типи: відповідальний лідер – той, хто знаходиться попереду та виконує роль лідера в організаційній структурі; ефективний лідер – той, хто насправді приймає рішення, не завжди має роль в організаційній структурі, але може бути найважливішою особистістю в індивідуальній структурі; психологічний лідер – той, хто має найбільший вплив на членів команди (*переклад із російської тут та далі наш – Т. Ч.*) [1].

Х. Оуен, В. Ходжсон, Н. Газзард, досліджуючи проблему лідерства, стверджують, що не можливо розвинути в собі лідерські якості, якщо лише прослухати спеціальні навчальні курси. Розвиток лідерського потенціалу – це неперервний процес навчання, який триває все життя [8].

Д. Гоулман зазначає, що ефективний лідер повинен мати певні здібності: спеціальні компетенції, когнітивні здібності, емоційний інтелект, здатність працювати в команді та вміння ефективно здійснювати перетворення [3].

На думку Д. Коттера, який досліджував процес формування ефективного лідерства в швидкозмінному, конкурентному середовищі, лідерство – це вміння справлятися зі змінами. Щоб управляти складною структурою, лідеру-керівнику необхідно здійснювати конструктивні організаційні зміни, створювати бажаний образ компанії в майбутньому, а також розробити стратегію для здійснення та реалізації цього образу в житті [4].

Сучасне суспільство ставить нові вимоги до керівника, зокрема бібліотечної галузі, як обдарованої особистості, яка мислить нестандартно, має сильну волю та високу працездатність, володіє певними вміннями та навичками, що тісно пов'язані з комунікаціями, створенням ефективної команди та вмінням працювати в ній, вести переговори тощо [9].

У нашій науковій роботі ми розглядаємо керівника наукової бібліотеки ЗВО як лідера команди працівників цієї бібліотеки. Усвідомлення керівником необхідності саморозвитку – це основа, на якій базується весь процес управління командою працівників бібліотеки ЗВО. Необхідність саморозвитку особистості лідера команди обумовлюється швидкою адаптацією до змін середовища через постійний цілеспрямований саморозвиток та вдосконалення своїх професійних компетентностей.

Щоб стати керівником-лідером наукової бібліотеки ЗВО, який задає напрям до успіху розвитку кожного члена команди та організації в цілому, ефективний керівник-лідер має постійно, наполегливо займатися освітою, самоосвітою за бібліотечною та суміжними спеціальностями, намагатися щоразу розширювати межі своєї компетентності. Процес саморозвитку особистості такого керівника відбувається, якщо він володіє мотивацією до формулювання сучасних стратегічних професійних завдань, якщо він націлений на досягнення високих результатів у професійній діяльності, якщо розуміє зміст та особливості саморозвитку особистості керівника та реалізує його на практиці. Окрім того, необхідною умовою професійного саморозвитку особистості є поєднання важливих складових: емоційно-вольового, інтелектуального розвитку та підтримка фізичного стану.

Однак не можливо стати найкращим фахівцем, володіючи тільки хорошими професійними навичками. Паралельно з професійним розвитком, вважає І. Манн, важливо зосередитись на особистому розвитку, удосконалюючи свої комунікаційні якості та інші важливі особисті якості [5, с. 74–75]. Це унаочнено нами у таблиці 1.

Таким чином, «ідеальний лідер» бібліотеки ЗВО – це керівник, який зміг поєднати в собі формальне та неформальне лідерство, вміє стратегічно та нестандартно мислити, швидко реагує на зміни в бібліотечних процесах, орієнтується у величезних обсягах інформації, володіє знаннями про нові інформаційні технології, вміє комунікувати та вести перемовини, бере на себе відповідальність, приймає правильні рішення та створює сприятливе середовище для розвитку членів команди працівників бібліотеки.

Комунікаційні та інші особисті якості важливі для розвитку керівника (за І. Манн)

Комунікаційні якості	Інші особисті якості
уміння говорити; уміння слухати та чути; уміння вести переговори; володіти мовою жестів; уміння виступати публічно; грамотність; можливість бути завжди на зв'язку; уміння добре писати; знання іноземних мов; хороші манери; дотримання етикету	уміння швидко та багато читати; креативність; тайм-менеджмент; пунктуальність; уміння дотримуватись слова; уміння говорити «ні»; уміння делегувати повноваження; уміння доводити справу до кінця уміння; уміння мотивувати; уміння тримати удар; уміння прискорюватися; уміння фокусуватися, концентрація; уміння тримати темп, енергійність; уміння говорити «дякую»; уміння проводити наради й брати у них участь; уміння приймати нове та зміни; розуміння сучасних технологій і вміння їх використовувати; почуття гумору та оптимізму

Список використаних джерел:

1. Берн Э. Лидер и группа : о структуре и динамике организаций и групп / Эрик Берн ; пер. с англ. А. Грузберг. – Екатеринбург : Литур, 2001. – 317 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / ред.
3. В. Т. Бусел. – Київ ; Ірпінь : Перун, 2007. – 1718 с.
4. Гоулман Д. С чего начинается лидер / Дэниел Гоулман // Лидерство / [Д. Анкора, У. Беннис, Д. Гоулман и др.]. – 2-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2017. – С. 7–31.
5. Коттер Дж. Истинная роль лидера / Джон Коттер // Лидерство / [Д. Анкора, У. Беннис, Д. Гоулман и др.]. – 2-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2017. – С. 49–72.
6. Манн І. Номер 1 : як стати найкращим у тому, що робиш / Ігор Манн. – Дніпро : Моноліт, 2018. – 239 с.
7. Про схвалення Стратегії розвитку бібліотечної справи на період до 2025 року «Якісні зміни бібліотек для забезпечення сталого розвитку України» [Електронний ресурс] : розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 р. № 219. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/219-2016-p#Text> (дата звернення: 01.03.2021). – Назва з екрана.
8. Рушанян С. Неформальне лідерство в організації : співіснування формального та неформального лідера / С. С. Рушанян, В. А. Літинська // Економіка, управління, фінанси : теорія та практика : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., Хмельницький, 11–12 жовт. 2013 р. – Херсон, 2013. – С. 158–160.
9. Хилари О. Призвание – лидер : полное руководство по эффективному лидерству / Оуэн Хилари, Вики Ходжсон, Найджел Газзард. – [Днепропетровск] : Balance-Business-Books, 2005. – 363 с.
10. Цзиці Л. Лідерські якості менеджерів : вектори успіху : монографія / Лі Цзиці. – Київ : Центр учбової літератури, 2018. – 183 с.