

УДК 37.037

## ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИХОВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ШКОЛЯРА

**Д. В. Алфімов**

*У статті висвітлюються психологічні аспекти виховання лідерських якостей особистості. Розкриваються різні теорії лідерства зарубіжних і вітчизняних дослідників. Проведений нами аналіз наукових праць з проблеми лідерства та виховання лідерських якостей особистості показав, що більш питома вага в розробці проблеми, що цікавить нас, належить роботам психологічного плану. Проблема виховання лідерських якостей особистості набуває сьогодні значної актуальності. Розглянута проблема не висчерпується лише теоретичними засадами, необхідне подальше її дослідження у вивченні зарубіжної і вітчизняної практики щодо виховання лідерських якостей школярів.*

***Ключові слова:** лідер, лідерство, теорії лідерства, харизма.*

Процеси відновлення, що відбуваються в країні, все частіше переконують нас у тому, що сформувати правову державу без підготовки підростаючих поколінь до життя у правовому, демократичному гуманному суспільстві, без виховання самостійної, відповідальної за свої справи і вчинки людини неможливо. Тому набувають актуальності дослідження з проблем виховання в особистості лідерських якостей. Аналіз психолого-педагогічної літератури переконує в тому, що проблема виховання в школярів лідерських якостей потребує поглибленого дослідження, систематизації й теоретичного узагальнення.

Проблема виховання лідерських якостей особистості знайшла відображення у працях західноєвропейських та американських учених. Але й багато вітчизняних дослідників вбачали не лише виховання лідерських якостей, а й підготовку лідерів.

*Мета статті* – розглянути психологічні підходи щодо виховання лідерських якостей особистості школяра.

Пояснення природи лідерства реалізувалися в руслі соціально-психологічних досліджень, зокрема психологічних шкіл:

психоаналітичної (А. Адлер, З. Фрейд, К. Г. Юнг), що зосередив увагу на несвідомому прагненні до першості, реалізації «комплексу Наполеона»; ельської (Г. Лассуел, Б. Скіннер, У. Уайт) і близької за проблематикою франк-фуртської (Т. Адорно, Г. Маркузе, Е. Фромм), що аналізує фактори взаємодії лідерів й їхніх послідовників, механізми формування лідерського впливу; у соціальній психології мас (Г. Лебон, Г. Тард), де лідер з'являється як гіпнотизер, ватажок юрби, що уміло використовує механізми масового зараження, переконання й вселяння.

Відповідно до поглядів представників зарубіжної психології проблема лідерства була актуальна завжди. Там, де зустрічаються хоча б дві людини, виникає проблема домінування однієї над іншою, або проблема лідерства.

Серйозний вплив на розвиток різних концепцій лідерства зробили відомі роботи Г. Тарда, Г. Лебона. Всі найбільші досягнення людства, на їхню думку, – результат діяльності великих особистостей; послідовники ж, що становлять переважну більшість, тільки наслідують видатних людей. У цьому наслідуванні Г. Тард вбачає основний закон соціального розвитку. Послідовників він позначає терміном «юрба» і вказує на їхню відсталість, невміння міркувати, рабську покірність сильному. Лідер же, на думку Г. Тарда, в ім'я прогресу повинен боротися з відсталістю юрби. Захоплювати її нововведеннями, уміти «бити» юрбу «по нервах» і цим домагатися успіху і підпорядкування. Г. Лебон трактує умови взаємодії юрби і лідера трохи інакше. Він стверджує, що юрба (послідовники) відіграє головну роль у суспільному житті і домінує над лідером, задає йому мету, завдання і програму поведінки. Юрба може скинути лідера і піти за тим, хто пообіцяє їй нову ілюзію. Тому лідер повинен слідувати за юрбою, використовувати свою владу – неусвідомлено або свідомо, з урахуванням законів психології.

Слідом за роботами Г. Тарда і Г. Лебона поступово починають складатися перші теорії лідерства, з'являється сам термін «лідер», що позначав людину, що володіє владою і управляє іншими. Цю теорію можливо позначити як *теорію орієнтації на «великі особистості»*. Її не можна назвати теорією лідерства в прямому розумінні цього слова; скоріше це перша спроба побудувати якусь емпірико-теоретичну платформу на підступах до розробки проблеми лідерства.

У 20-40-і рр. XIX ст. зародилася *теорія загальних рис лідерства*. Теорія рис (та її різновиди) виникли під впливом досліджень англійського психолога і антрополога Ф. Гальтона, який ще на зорі століття намагався

пояснити лідерство на основі спадковості. У рамках цього напрямку були розпочаті дослідження царських династій різних націй, аналіз шлюбів між правителями і т.д. Основною ідеєю такого підходу було переконання в тому, що коли лідер має якості, які передаються спадково і відрізняють його від послідовників, то ці якості можна виділити, проте скласти перелік таких рис тоді не вдалося.

Тільки в 1940 р. американський психолог К. Берд склав список із 79 рис, що згадуються різними дослідниками як «лідерські», але вивченню жодної з них не приділялося достатньої уваги в дослідженнях. Таке розмаїття поглядів американський психолог Г. Дженнінгс пояснював суб'єктивізмом цих теорій, вони, на його думку, більшою мірою відображали риси самих дослідників, ніж риси лідера.

Над розвитком теорії рис лідерства працювали відомі соціологи Е. Богардус, Сміт, Крюгер. Вони вивчали лідерство в різних соціальних групах на рівні мікросередовища: батьки, знайомі, найближчі родичі. Е. Богардус виділив десятки якостей, якими володіє лідер: почуття гумору, такт, вміння передбачати, розум, здатність привертати до себе увагу, енергія, сильний характер тощо. Він вважав, що пошук рис, необхідних лідеру, є головним завданням, і прагнув знайти певні універсальні риси, що характеризують керівників політичних партій і лідерів злочинного світу.

Істотний недолік теорії рис лідерства – положення про те, що здатність бути лідером є природженою рисою. Лідер наділений певними рисами від народження (інакше кажучи, вони перейшли до нього генетично). Здатність керувати властива обмеженому колу людей, що визначають суспільно-історичний процес. Таким чином, виявилось, що лідер і лідерство є продукт не конкретних соціальних умов, ситуацій, відносин, а уроджений комплекс біопсихічних властивостей, що забезпечують наділеній цими властивостями людині владу.

Теорія рис лідерства не відзначала тієї важливої обставини, що лідерство, виконання його функцій саме по собі формує або принаймні сприяє формуванню необхідних якостей у суб'єкта лідерських процесів і, якщо довгий час людина виконує цю роль, відбувається присвоєння нормативних вимог ролі, що приводить до закріплення рис особистості, що сприяють ефективному виконанню цієї ролі.

Криза теорії «рис лідерства» приводить до того, що дослідники переносять свою увагу на інші фактори, що впливають на лідерські процеси в групі і детермінують їх. На зміну теорії рис прийшли

*ситуативні теорії лідерства*, згідно з якими поява лідера є результатом місця, часу й обставин. Тобто в різних конкретних ситуаціях групового життя виділяються окремі члени групи, які перевищують інших принаймні в якійсь одній якості, але оскільки саме така якість і є необхідною у певній ситуації, то людина, яка володіє нею, стає лідером. Ситуаційна теорія лідерства підкреслює відносність рис, властивих лідеру, і припускає, що якісно різні обставини можуть вимагати якісно різних лідерів.

Одним з основоположників нової теорії лідерства є Р. Стогділл, що опублікував у 1948 р. роботу «Особистісний фактор, зв'язаний з лідерством». Автор висуває гіпотезу, з якої випливає, що лідером стає людина не в силу своїх рис, а в силу ситуації. Лідерство дедалі частіше починає розглядатися як функція групи. Ця точка зору стає домінуючою у проведених дослідженнях.

Теорія ситуативного лідерства набула широке поширення в соціальній психології. Представниками цієї теорії були В. Дженкінс і Ф. Селзнік. Вони зазначали, що в теорії ситуативного лідерства існують серйозні розбіжності з питань варіативності рис і характеристик лідерів, ситуацій і їх зінюваності, тобто теорія не може пояснити, чому при такій динаміці змінних природа лідерства не змінюється.

Для того щоб зняти можливі заперечення, ніби теорія розглядає особистість лідера як маріонетку, американський учений Е. Хартлі запропонував модифікацію цієї теорії. Він припустив, що, по-перше, коли людина стає лідером в одній ситуації, не виключено, що вона стане ним і в іншій; по-друге, в результаті стереотипного сприйняття лідери в одній ситуації розглядаються групою як «лідери взагалі»; по-третє, ставши лідером у певній ситуації, людина здобуває авторитет, що сприяє її обранню лідером і наступного разу; по-четверте, лідером частіше обирають людину, яка має мотивацію для досягнення цієї позиції.

Проте таке розмите формулювання не зняло однобічності з цієї теорії, і, як часто буває в науці, два крайніх варіанти породили третій, більш-менш компромісний, а саме: *особистісно-ситуативну теорію*. У 1952 р. Г. Герт і Р. Ч. Міллс виділили чотири фактори, які, на їх думку, необхідно було враховувати при розгляді феномену лідерства: 1) риси та мотиви лідера як людини; 2) образи лідера та мотиви, що існують у свідомості його послідовників і спонукають їх йти слідом за ним; 3) характеристики ролі лідера; 4) інституціональний контекст, тобто ті офіційні та правові параметри, у яких працює лідер і до яких він та його

послідовники залучені. Р. М. Стогдилл і Шатлі запропонували вивчати лідерство з погляду статусу, взаємодії, сприйняття та поведінки індивідів відносно інших членів групи. Таким чином, лідерство стало розглядатися як стосунки між людьми, а не як характеристика окремого індивіда.

Проте існують й інші школи, що зробили значний внесок у вивчення цієї проблеми. Наприклад, *теорія очікування-взаємодії*, або *гуманістична теорія лідерства*, згідно з якою лідер має так перетворити групу чи організацію в цілому, щоб індивіду була гарантована свобода здійснення його власних цілей, задоволення потреб, і разом з тим так, щоб він здійснював внесок у досягнення спільних цілей організації. Ці ідеї були розвинуті в роботах Р. Блейка, Дж. Макгрегора.

Приблизно одночасно з теорією ситуативного лідерства виникає і формується інший напрям у розробці проблеми лідерства – *теорії «лідерство як функція групи»*. Нова теорія стверджує, що група сама вибирає лідера, який здатний задовольнити її інтереси, потреби; лідер виступає в ролі певного інструменту при досягненні групою визначеної мети. Засновником теорії «лідерство як функція групи» є Г. Хоманс, що розглядає лідера як людину, що фокусує на собі основні цінності групи. Всі види взаємодії між членами групи проходять у концентрованому вигляді через лідера, що направляє ведених на досягнення цілей і здійснює контроль над ними. М. Грегор у роботі «Лідерство і мотивація» вказує, що лідер для членів групи представляється як людина, здатна здійснити досягнення групою мети і задовольнити її потреби. Теорія «лідерство як функція групи» пропонує розглядати інтереси, потреби групи якнайважливіші елементи ситуацій, що в сукупності представлені як психічні стани групи, що відображають очікування її членів.

У дослідженнях ряду вчених, проведених ще в першій половині й середині ХХ століття, було виявлено, що висування в позицію лідера обумовлено ефективністю внеску члена групи у вирішення групового завдання (Р. Бейлз, Е. Богардус, Т. Ньюк, Л. Картер, Ф. Слейтер, Р. Стогдилл, Д. Хоманс та ін.). Крім того, у дослідженнях Р. Бейлза, Ф. Слейтера сам «внесок члена групи у вирішення групового завдання» був підданий диференційованому розгляду. Дослідники виходили з розмаїтості типів групової активності. У результаті були виділені дві великі сфери її прикладення: «сфера інструментальної активності групи» і сфера «емоційної активності групи». Відповідно до зазначених сфер були виділені дві основні лідерські ролі: «інструментальний», або «діловий

лідер», й «експресивний», або «емоційний лідер». Цей підхід одержав найменування *«теорії лідерських ролей»*.

На початку 60-х років ХХ ст. лідерство розглядається як процес, що виникає зі специфічного набору факторів середовища культурних і групових. Серед представників *синтетичної теорії лідерства* варто назвати Б. Басса, Дж. Джуліана, З. Холландера. Так, Б. Басс пропонує враховувати три найважливіші змінні у дослідженні лідерства: 1) цілі групи, 2) особистість лідера, 3) фактори, що визначають зміни в груповій поведінці. Зокрема, З. Холландер і Дж. Джуліан розглядають лідерство як відносини впливу між членами групи, що вирішують єдине завдання. Відносини впливу містять в собі насамперед відносини лідера і послідовників, коли лідер, віддаючи щось, одержує дещо від ведених. При цьому якщо внесок лідера у вирішення завдання значний, то зростає його вплив на інших, підвищується його статус, оцінка, визнання.

Прихильники синтетичної теорії лідерства вважають свій підхід вільним від однобічності і таким, що позбавляє від суперечностей між теорією рис лідерства, ситуаційною і функціональною теоріями.

Вищерозглянута еволюція основних напрямів у вивченні лідерства переважає в американській соціальній психології та соціології. Деякі аналогії можна простежити в дослідженнях фахівців Франції і Німеччини.

Наприкінці ХІХ-початку ХХ ст. велике поширення набувають *поведінкові теорії лідерства*, що концентрують увагу не стільки на властивостях характеру, скільки на манері поведінки лідера. Особливе значення надавалося зовнішній оцінці його з боку оточення, сприйняттю групою послідовників. Вимір у цьому випадку будувався на фіксації внутрішньої згуртованості структури, що отримує лідера, а також індивідуальної задоволеності членів групи діями свого керівника. Поведінковий аспект лідерства досліджувався Р. Блейком, Р. Лайкертом, Дж. Моутоном, Р. Танненбаумом, Дж. Фордом, У. Шмідтом та ін.

Ще одним варіантом поведінкової теорії можна визнати *атрибутивні теорії лідерства*, що набули широке поширення в другій половині ХХ ст. (Д. Джиоя, Х. Симз, П. Сьюдфельд, П. Тетлок, Ф. Фідлер та ін.). Основне значення в них надається ступеню волі лідера, що перебувають у прямопропорційній залежності від очікування послідовників. Саме групі приділяється домінуюча роль у моделюванні лідерської поведінки, саме міжсуб'єктні взаємодії розглядаються як основний фактор впливу на процес ухвалення управлінського рішення.

Зворотний поворот проблеми – вплив лідера на поведінку групи й формування відповідному лідерському задуму наслідків, піднімається в рамках *мотиваційної теорії лідерства*, розроблювальної А. Маслоу, Р. Хаусом, де механізм лідерства досліджується в рамках бихевіористської дихотомії «стимул – реакція». Представники цієї теорії (У. Мітчел, Е. Еванс та інші) доводять, що ефективність лідерства залежить від його впливу на мотивацію послідовників, на їхню здатність до продуктивного виконання завдання і на задоволення, яке вони відчують у процесі роботи.

Помітне місце серед досліджень проблеми лідерства займають також *теорії обміну*. Теорія обміну й трансактного аналізу (Г. Келлі, Дж. Марч, Г. Саймон, Дж. Тибо, Дж. Хоманс та ін.) представляють лідера й середовище, що його оточує, як компоненти взаємовигідного обміну: лідер робить у соціальні взаємодії внесок у вигляді самого себе, одержуючи за це певну форму винагороди – групу, організацію, соціум. У цьому випадку активна роль лідерського оточення трохи губить своє значення, стаючи рівноправним партнером трансактності. Лідера розглядають як того, хто відчуває потреби та бажання своїх послідовників і пропонує способи їхнього здійснення. Тут акцент робиться на емоційній стороні процесу.

Найбільш показовою в цьому змісті з'являється *операційна концепція лідерства* Дж. М. Бернса, що виділила два типи лідерів: лідер, що регулює, й лідер що трансформує. Перший тип являє собою досягнення оптимальних форм згоди лідера і його оточення, що виражається в мінімально креативному впливі його на групу, другий припускає творчу зміну оточення, що виражається в розвитку кожного члена групи, що попадає в радіус лідерського впливу.

*Концепція харизматичного лідерства* розкриває лідера, що у силу своїх особистісних якостей здатний впливати на послідовників. Лідери цього типу відчувають потребу у владі, мають сильну потребу в діяльності й переконані в моральній правоті того, у що вони вірять. Потреба у владі мотивує їх у прагненні стати лідерами. Їхня віра у свою правоту підсилює цю потребу. Бажання в такої людини бути діяльною передає людям почуття того, що вона здатна бути лідером. Харизма є формою впливу на інших за допомогою особистісної привабливості, що викликає підтримку й визнання лідерства, що забезпечує власникові харизми владу над послідовниками. Концепція харизматичного лідерства

є, по суті, продовженням концепції атрибутивного лідерства й споруджуваною на комбінації якостей і поведінки лідера.

Поворот у бік раціональної основи лідерської поведінки відбувається в 80-90-і рр. ХХ ст. У руслі ціннісних моделей лідерства (С. і Т. Кучмарські, Г. Фейрхольм, К. Ходжкінсон). Тут основне значення у формуванні команди лідера надається вже не емоційно-особистісним контактам, а збігу індивідуальної (лідер) і суспільної (група) ціннісних систем. Взаємодія здійснюється не стільки на основі поведінкового домінування лідера, скільки на усвідомленні загальних цілей ініціюючого й приймаючих. Лідер – це той, хто, з одного боку, переймає сформований ціннісний устрій суспільства, з іншого – робить спроби його розумної корекції шляхом конструювання й впровадження ціннісно-нормативного ядра.

У соціальній психології колишнього СРСР розвиток проблеми лідерства мало досить складний і часом суперечливий характер. Першими роботами в цій галузі були дослідження С. О. Лозинського, А. С. Залужного, П. Л. Загоровського та ін. У цих роботах розглядалися питання лідерства головним чином у дитячих групах і колективах, організованих і стихійних. Більш пізні роботи з лідерства належать Г. К. Ашину, І. П. Волкову, Н. С. Жеребової, Р. Л. Кричевському, Б. Д. Паригіну, Л. Й. Уманському та ін. Актуальність вивчення лідерства як соціально-психологічного явища визначається, насамперед, тим, що останнє являє собою, як зауважує Б. Д. Паригін – один з найбільш значимих факторів групової інтеграції, що сприяють досягненню групових цілей з найбільшим ефектом [6].

Суперечливість у підході до проблеми лідерства в колишньому СРСР була обумовлена різким розумінням його приполю, механізмів і змісту. Так, Б. Т. Лихачов зазначав, що лідерство як явище не характерне для нашого суспільства і його конкретних спільнот – різних соціальних груп і колективів, – і ставити питання про лідерство як про наукову проблему у вітчизняній психології неправомірно.

Сьогодні лідерство як наукова проблема не викликає сумніву. Більш того, намітився явний інтерес і увага до неї не тільки в рамках соціальної психології, але й у соціології, педагогіці, у різних прикладних дослідженнях.

Нині лідер – це не просто формальний керівник, він одночасно стратег, тренер і наставник. Лідер не повинен брати участь у кожному рішенні, прийнятому командою. Він вірить у її компетентність: у те, що



його підлеглі мають відповідний рівень знань і умінь, щоб приймати оптимальні рішення.

Зарубіжний дослідник Д. Карнегі вважає головними лідерськими якостями: ефективне спілкування з іншими людьми, заохочення їх до досягнення мети, розкриття лідера в кожній людині [4].

Сучасні вітчизняні дослідники характеризують лідерство, насамперед, звертанням до людини і має безпосереднє відношення до механізму людських взаємин. Зокрема, В. Лучанська зауважує, що людина, яка володіє високими лідерськими якостями і здібностями, здатна зробити процес міжособистісної взаємодії більш цілеспрямованим, більш ефективним і, що не менш важливо, викликати в учасників відчуття осмислення того, що відбувається. До того ж ця взаємодія може бути організована практично в кожній предметній діяльності. На думку, дослідниці високі лідерські якості є особливою обдарованістю [5].

У плані вивчення лідерських якостей важливими, на нашу думку, є висновки І. Беха. Вчений виділяє два основні компоненти у структурі якостей особистості: моральну спрямованість і вольову регуляцію. І. Бех підкреслює, що моральна спрямованість як структурний компонент характеризує почуття, потреби, прагнення, наміри особистості. Людина є носієм і виразником прийнятої нею моралі й суспільних цінностей, цим і позначаються ціннісні орієнтації. Моральні орієнтації регулюються суспільними нормами – правилами честі, моральним кодексом. Спрямованість набуває моральності, якщо людина не лише розуміє обов'язковість дотримання моральних норм, але й глибоко усвідомлює необхідність їх виконання для себе особисто [1].

Аналіз психологічної літератури показав, що першими до проблеми лідерства звернулися зарубіжні психологи. Найпоширенішими концепціями лідерства в зарубіжній психології були персоналістична, лідерської поведінки і функціональна (ситуаційна) концепції. Ранні традиційні концепції пропонували визначати ефективне лідерство на основі або якостей лідера, або зразків його поведінки. Ситуаційність у цих випадках в увагу не приймалася. Ці концепції в остаточному підсумку потонули в нескінченній безлічі виявлених якостей і зразків поведінки, так і не створивши завершеної теорії. Підходи, засновані на ситуаційності лідерства, пропонували пояснювати ефективність лідерства через вплив зовнішніх факторів, не приймаючи при цьому в увагу лідера як особистість. Нові концепції спробували об'єднати переваги й досягнення як традиційного, так і ситуаційного підходів.

Отже, проведений нами аналіз наукових праць з проблеми лідерства та виховання лідерських якостей особистості показав, що більш питома вага в розробці проблеми, що цікавить нас, належить роботам психологічного плану. Підбиваючи підсумок викладеному, можна з впевненістю сказати, що проблема виховання лідерських якостей особистості набуває сьогодні значної актуальності. Розглянута проблема не вичерпується лише теоретичними засадами, необхідне подальше її дослідження у вивченні зарубіжної і вітчизняної практики щодо виховання лідерських якостей школярів.

### Література

1. Бех І. Особистісно зорієнтоване виховання: Наук.-метод. посібник // І.Д. Бех. – К.: ІЗМН, 1998. – 204 с.
2. Волков И.П., Емельянов Ю.И. К критике «теории черт» лидерства // Человек и общество. – 1973. – Вып. 11. – С. 225.
3. Кричевский Р.Л. Социально-психологические аспекты руководства классным коллективом // Вопросы психологии. – 1979. – № 2. – С. 150-156.
4. Ливайн С. Лидер в тебе / С. Ливайн, М. Кром. – М.: Прогресс-литера: Яхссмен, 1995. – 240 с.
5. Лучанська В. Соціальна креативність і лідерські здібності підлітків // Соціальна психологія. – 2006. – № 5. – С. 94-102.
6. Парыгин Б.Д. Основы социальной психологической теории Текст. / Б.Д. Парыгин. – М.: Наука, 1971. – 351 с.
7. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. – М., 1982. – 258с.
8. Психология лидерства: Хрестоматия / Сост. К. В. Сельченко. – МН.: Хаверст, 2004. – 368 с.
9. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников / Л.И. Уманский. – М.: Просвещение, 1980. – 160 с.
10. Шейнов В.П. Психология лидерства и власти / В.П. Шейнов. – М.: Ось-89, 2008. – 608с.

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ ШКОЛЬНИКА

Д. В. Алфимов

В статье рассматриваются психологические аспекты воспитания лидерских качеств личности. Раскрываются разные теории лидерства зарубежных и отечественных исследователей. Проблема воспитания лидерских качеств личности приобретает сегодня значительную актуальность. Рассмотренная проблема не исчерпывается лишь теоретическими принципами, необходимо дальнейшее ее исследование в изучении зарубежной и отечественной практики относительно воспитания лидерских качеств школьников.

**Ключевые слова:** лидер, лидерство, теории лидерства, харизма.

## PSYCHOLOGICAL FOUNDATIONS OF LEADERSHIP QUALITIES EDUCATION OF SCHOOLCHILDPERSONALITY

**D. Alfimov**

In the article psychological aspects of education of leadership qualities of personality are examined. Different leadership theories of foreign and domestic researchers are described. The problem of education of leadership qualities of personality acquires considerable actuality today and it is not reduced to theoretical principles, the study of foreign and home practice in relation to education of leadership qualities of schoolchildren requires further investigation.

**Keywords:** leader, leadership, theories of leadership, charisma.

**Алфімов Д.В.** – доктор педагогічних наук, доцент кафедри управління освітою Донецького національного університету, директор Донецького бізнес-ліцею ( м. Донецьк, Україна)

**Alfimov D.V.** – Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Chair of Education Management of Donets'k National University, Director of Donets'k Business Lyceum (Donets'k, Ukraine)

*Рецензент – доктор педагогічних наук, професор А. І. Дзундза*

*Reviewer – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor A.I. Dzundza*

УДК 37.037

## ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ДУХОВНО-МИРОВОЗЗРЕНЧЕСКОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ

**А. С. Белых**

*В статье анализируются европейская и отечественная традиции духовных основ мировоззрения. Рассматриваются основные компоненты мировоззрения, его гуманистические характеристики; культура мировоззрения и его основные характеристики.*

**Ключевые слова:** мировоззрение, культура мировоззрения, мироощущение, мировосприятие, миропонимание, мирозерцание, мироотношение.

Анализ европейских и отечественных философских концепций, рассматривающих проблемы функционирования мировоззрения,