

УДК 37.035.91: 355:23

Б. Я. РАТИЧ,
*старший викладач кафедри педагогіки та психології Національної академії
Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького,
м. Хмельницький*

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

У статті проаналізовано основні підходи до трактування лідерства у педагогіці та психології, розмежовано поняття “лідерство” і “керівництво”.

Ключові слова: *лідерство, керівництво, офіцери-прикордонники.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Дослідження лідерства у сфері прикордонної служби обумовлена необхідністю підвищення ефективності виконання підрозділами прикордонної служби завдань з охорони державного кордону, пошуку нових форм організації управлінської й керівної діяльності офіцерів-прикордонників. Звернення до проблеми лідерства для прикордонної служби є дуже важливим, оскільки випускник Національної академії Державної прикордонної служби України включається в систему соціальних відносин, які характеризуються відносною відірваністю, ізольованістю від більш складних структурних компонентів Державної прикордонної служби України, високим ступенем ймовірності виникнення екстремальних ситуацій, залежністю результатів оперативно-службової діяльності від управлінської діяльності керівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Одним з перших розробників проблеми лідерства прийнято вважати Платона. Зробили внесок у лідерологію й Арістотель, а пізніше Монтеск'є, які виокремили три типи влади (перший – монархію, аристократію і демократію як владу одного, не-

багатьох і багатьох відповідно, а другий – деспотію, монархію і республіку), а також Плутарх, який написав біографії визначних греків і римлян, та Н. Макіавеллі.

Особливий інтерес до проблеми лідерства виник у XIX ст. Сьогодні проблема лідерства є предметом зацікавлення багатьох наук. Політологія розглядає лідерство як феномен політичного життя суспільства, досліджує його місце в системі владних відносин, механізми формування і функціонування, а також розробляє практичні рекомендації [10, с. 452]. З сучасних дослідників проблематики політичного лідерства слід назвати таких учених, як В. Карасьов, Ж. Блондель, М. Рябчук, М. Піщуплін, В. Пугачов та ін. [10, с. 103].

Зокрема Ж. Блондель визначив лідерство як “феномен влади... спосіб її організації, що ґрунтується на вмінні згуртувати громадян у спільній діяльності [1, с. 93]. Політологи лідером називають того, хто сприяє, допомагає, а не того, хто віддає накази. Лідер повинен тонко відчувати переконаність людей у важливості якщо не прямої участі, то свого внеску в процес прийняття рішень. П. Шляхтун вважає, що політичний лідер – це авторитетна особа, яка здійснює вплив на інших людей з метою інтеграції їхньої діяльності для досягнення політичних та інших цілей [10, с. 456]. У політології розроблено декілька концепцій політичного лідерства, зокрема це концепції рис, ситуативна, послідовників (конституентів) та психологічна [10, с. 457–458]. У цьому випадку множинність підходів свідчить про складність феномена лідерства.

Політична психологія також вивчає політику, але особливість її в тому, що в ній розглядають насамперед психологічні феномени та стани людей, які характеризують їх поведінку. Політична психологія акцентує увагу на вивченні власне психологічних характеристик лідерів та впливу їхніх психологічних особливостей на політичну поведінку. Вона намагається дати відповіді на питання про те, які психологічні якості повинен мати лідер, щоб виграти на виборах, як впливає темперамент лідера на прийняття рішень та ін. Одним з засновників політико-психологічного підходу вважають американського дослідника Г. Лассуелла. Велику кількість емпіричних досліджень щодо політико-психологічних проблем лідерства здійснили психологи Б. Бесс, К. Джибб, М. Херманн, Р. Стогдилл, Е. Фідлер, К. Холландер та ін. [7, с. 64].

Соціологія розглядає лідерство в соціальній системі, її цікавлять також особливості еліт та механізм прийняття рішень. Соціологи вивчають

насамперед загальні питання природи “лідер – послідовники”, зокрема про те, з яких соціальних груп висуваються лідери в певному суспільстві, який вплив має соціальне середовище на поведінку лідера та ін. Соціологічний аналіз лідерства досліджували Р. Маккензі, Р. Міхельс, Г. Моски, М. Острогорський, В. Парето та М. Вебер. У політичній соціології лідерство – це “вид, спосіб взаємодії однієї людини, групи людей на інших з метою організації їх для спільної діяльності” [7, с. 61].

Соціальна психологія вивчає лідерство як процес взаємодії соціальних і психологічних чинників, досліджує його механізми, розробляє методи відбору, навчання, висування керівників залежно від характеру групи чи організації. Дослідження особистості керівника, з погляду цієї галузі психологічних знань, орієнтовані на пошук сукупності стійких його рис. Предметом її особливої уваги є сутність стилю керівника, можливості його цілеспрямованого формування. У соціально-психологічних дослідженнях виокремлюють та аналізують якості особистості керівника, його комунікативні можливості, уміння взаємодіяти із соціальним оточенням [6, с. 169]. У соціальній психології лідером називають члена малої групи, що може впливати на інших членів групи при виконанні спільної діяльності.

Значний внесок у дослідження феномену лідерства було зроблено у рамках теорії управління, причому проблему лідерства тут вивчали в контексті підвищення ефективного керівництва. З кінця XIX ст. удосконалення системи управління вимагало всебічного її осмислення, що сприяло появі наукових праць, які сформулювали нові вимоги до керівника, нові принципи управління. Пізніше, з 30-х рр. XX ст., розпочалися системні дослідження в галузі лідерства як сфери менеджменту, метою яких стало виявлення типових властивостей успішних лідерів. Представники теорії управління М. Мескон, М. Альберт та Ф. Хедоури називають лідерством здатність особистості впливати на окремих людей і групи, спрямовуючи їхні зусилля на досягнення цілей організації.

З 70-х років минулого століття виокремлюється ще одна самостійна галузь наукових досліджень – психологія управління. У цей час об’єктом інтенсивного дослідження стала постать керівника. Це був період революції в управлінні, яка розширила сферу діяльності керівника за межі економіки і промислових підприємств та обумовила необхідність в удосконаленні, оновленні управлінських методів і технологій тощо [6, с. 168]. Виокремлення психології управління в самостійну галузь психологічного знання мало

своїм наслідком теоретичне осмислення ролі й місця керівника в системі управління.

З огляду на це **метою статті** є розкриття сутності та особливостей змісту професійно-психологічної компетентності офіцерів-прикордонників.

Виклад основного матеріалу дослідження. У педагогіці та психології досліджують насамперед особистісні якості лідера. На думку психологів, лідерство є важливою складовою системи міжособистісних відносин у групі, виявом відносин домінування й підпорядкування у колективі. Сучасний тлумачний психологічний словник трактує поняття “лідер” таким чином: “лідер – це член групи, за яким вона визнає право приймати відповідальні рішення в значимих для неї ситуаціях, тобто це найбільш авторитетна особистість, що реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності й регулювання взаємин у групі” [9, с. 230].

На сьогодні можна виокремити декілька напрямів у вивченні лідерства. Йдеться насамперед про інституційний підхід. Цей підхід бере свій початок у соціології, він акцентує увагу на функціонально-процедурній характеристиці феномену, механіці й технології завоювання влади. Лідерство при цьому розглядають як стійкий комплекс формальних і неформальних правил, принципів, норм, настанов, що регулюють зазначений тип діяльності. Прикладом такого підходу може бути визначення лідерства як одного з механізмів регулювання відносин людей, соціальних груп, суспільства загалом, сутністю якого є відносини домінування та підпорядкування, впливу та наслідування. За інституційного підходу лідерство можна трактувати як стійку функціональну структуру, що включена у суспільний процес та виявляється в процесі взаємодії людей у соціумі [7, с. 61].

Ще один підхід до вивчення лідерства – політико-психологічний. Теоретичною основою цього підходу є теорія рис, створена у результаті виявлення якостей, властивих ідеальним лідерам. Аналіз, що його провели відомі американські соціологи К. Бірд і Р. Стогдилл незалежно один від одного, виявив, що одна з наявних у комплекті лідерських рис повторюється в усіх дослідженнях лише в 65 випадках зі 100, дві – в 20, а три – менш ніж у 5. На думку вчених, провідні лідери мають тільки невелику кількість спільних рис. Одне з останніх досліджень проблеми лідерства, проведене американськими ученими Дж. Каузесом і Б. Познером, доводить наявність у лідерів чотирьох відмітних рис: чесність, уміння прогнозувати, здатність надихати людей і компетентність.

Далі було розроблено ситуативну теорію лідерства (Дж. Шнейдер, Е. Хартлі, Ю. Дженнінгс). Відповідно до цієї теорії, лідер виявляє себе в особливому місці, часі та обставинах. Це означає, що у різних конкретних ситуаціях групового життя виділяються окремі члени групи, які в чомусь переважають інших.

Необхідно зазначити, що ці два крайніх варіанти дозволили створити третій, компромісний – особистісно-ситуативну теорію (Г. Герт, С. Мілс). Ця теорія є своєрідним симбіозом перших двох теорій та враховує, по-перше, риси та мотиви лідера як людини; по-друге, образ лідера та мотиви слідування за ним його послідовників; по-третє, характеристики ролі лідера; по-четверте, інституційний контекст, тобто ті офіційні та правові параметри, у яких працює лідер та його послідовники.

Ще одна теорія – мотиваційна теорія лідерства (С. Мітчел, С. Еванс). За цією теорією, поведінка лідера мотивована вірогідністю досягнення його послідовниками необхідних цілей. Відповідно до цієї теорії, структура лідерського процесу містить:

- типи лідерської поведінки (лідерство підтримки, директивне лідерство, розмежоване лідерство та лідерство, орієнтоване на досягнення);
- настанову та поведінку послідовників (схвалення-несхвалення лідера);
- ситуативні фактори (індивідуальні риси послідовників, система влади у групі).

Ця теорія дозволяє не тільки передбачати, який стиль буде найбільш ефективним у тій чи іншій ситуації, але й пояснити чому.

Окрім цього, по-своєму трактують лідерство теорії обміну та трансактного аналізу (Дж. Хоманс, Дж. Марч, Г. Саймон, Дж. Тібо, Г. Келлі, К. Джерджен). Відповідно до цього підходу, лідером називають людину, яка розуміє потреби та прагнення своїх послідовників, а також пропонує їм адекватні способи задоволення цих потреб.

За радянських часів проблему лідерства в психолого-педагогічному аспекті досліджували С. Шацький та А. Макаренко. Учені вивчали залежність лідерства від чисельності групи, від якісного складу членів групи й характеру лідерства, зокрема того, призначений лідер зверху чи його висунула група. Зазначені дослідники вивчали проблему лідерства у реальних соціальних групах. У багатьох роботах (Л. Войтоловський, Д. Ельконін) автори намагалися запровадити типології лідерів, а також обґрунтувати принципи розвитку групи. Учені вивчали проблему співвідношення лідерства й керівництва (Г. Ашин, В. Зацепін, Б. Паригін), вияви лідерства у дитячих та

юнацьких колективах (І. Волков, Я. Коломінський, О. Чернишов) та ін. У більшості робіт вказується на те, що лідером групи може бути лише така особистість, яка знає, як здійснювати ту чи іншу дію, і може активізувати інших на її виконання. Отже, психологія лідерства радянського періоду розглядала потенційні індивідуальні можливості особистості як одну з основних частин ситуації, в якій перебувала група.

Значний внесок у розвиток теорії лідерства зробив Р. Кричевський. Він запропонував теоретичну модель лідерства, у якій використав ідею психологічного “ціннісного” обміну членів групи у їхній міжособистісній взаємодії. На його думку, ціннісні характеристики індивідів (значущі властивості особистості, її спрямованість, уміння, досвід) ніби обмінюються на авторитет і визнання групою. На думку Р. Кричевського, лідерство можна окреслити як явище активного провідного впливу особистості – члена групи – на групу загалом для виконання групових завдань.

Дослідник Б. Паригін трактує лідерство як один з процесів організації та управління в малій соціальній групі, що сприяє досягненню групових цілей в оптимальний термін і з оптимальним ефектом. Н. Алексеева, С. Багрецов, І. Бех визначають лідерство як вплив на групу, що спонукає її членів до досягнення спільної мети. І. Валер, Ф. Массарик, Р. Таннекебаром трактують лідерство як міжособистісну взаємодію, що виявляється в конкретній ситуації за допомогою комунікативного процесу і спрямована на досягнення цілей. С. Самигін та Л. Столяренко (у психології управління) трактують лідерство як природний соціально-психологічний процес у групі, побудований на впливі особистого авторитету людини на поведінку членів групи [8, с. 158].

Значний внесок у дослідження лідерства зробила Н. Жеребова. На думку Н. Жеребової, лідер – це член групи, який виявляється під час взаємодії її членів. Він організовує їх навколо себе, коли його норми та ціннісні орієнтації узгоджені з груповими і сприяють організації цієї групи й управлінню нею для досягнення групових цілей. Інакше трактує поняття лідера А. Ершов. Учений вважає, що лідер – це член групи, який має необхідні організаторські здібності, займає центральне положення у структурі міжособистісних відносин і спонукає своїм прикладом, організацією групи й управлінням нею до досягнення групових цілей найкращим засобом.

Дослідниця В. Ягоднікова на основі аналізу наукових досліджень виділила основні теоретичні напрями визначення значущих факторів ефективного лідерства: 1) суб’єктивно-психологічний, згідно з яким лідер е

особистістю з відповідними соціально-психологічними якостями, тобто лідера трактують як біопсихологічне явище, без урахування соціально-економічної зумовленості; 2) функціонально-ситуаційний, який стверджує, що лідерство виникає як відповідь на потребу ситуації; за такого підходу зменшується роль активності особистості й до уваги не беруться особистісні риси, але поява лідера пояснюється як результат місця, часу та обставин; 3) інтегрований напрям, згідно з яким лідерство є процесом організації міжособистісних відносин у групі [11, с. 8].

Як правило, зазначені підходи до вивчення лідерства розкривають одну із складових проблеми, доповнюють один одного. Проте у всіх визначеннях лідера, як вже було зазначено, головним, ключовим словом є першість. Позицію провідника наука закріплює за особою, що очолює той чи інший напрям у дослідженнях, діяльність або колектив. Як правило, це офіційний керівник, наділений владними повноваженнями. У цьому випадку, за визначенням Ж. Блонделя, "...лідерство є формою влади, оскільки складається в здатності однієї особи змушувати інших робити те позитивне або негативне, що вони не робили б або, в остаточному підсумку, могли б не робити взагалі" [1, с. 93].

Сьогодні дослідники все більше звертають увагу на різні сторони лідерства і серед представників військової сфери. Наприклад, А. Видай здійснив дослідження лідерської спрямованості особистості офіцера Збройних Сил, виокремивши у ній такі компоненти, як "специфічність спрямованості", "стійкість", "інтенсивність", "дієвість", "широта мотивації", "рівень задоволеності" [2, с. 12]. Він трактує лідерство як соціально-психологічний феномен, що відображає субструктурну організацію військового колективу, є одним з ефектів її внутрішньої структури [2, с. 37], способом поведінки та діяльності майбутнього офіцера у соціальній групі, що спрямовані на досягнення мети загальногрупової діяльності, утвердження цінностей, що притаманні її членам, координацію процесу функціонування та розвитку групи [2, с. 48].

У свою чергу О. Маковський, досліджуючи особливості формування лідерських якостей офіцера, з'ясував, що особистісний профіль лідерських якостей офіцера має ієрархічну багаторівневу структуру, в якій можна виділити п'ять блоків: професійний, соціально-психологічний, творчий, особистісний та індивідуально-типологічний [5, с. 14–15]. Дослідники сьогодні роблять висновок, що сформованість лідерських якостей чинить суттєвий вплив на ефективність оперативно-службової діяльності правоохоронних органів.

Окрім цього, для нашого дослідження важливе значення має питання розмежування “управління”, “керівництво” та “лідерство”. Як правило, за кордоном концепції лідерства розвивалися в рамках теорії менеджменту, тому там досить часто поняття лідерства та керівництва (управління) отождено (хоча в німецькій мові, на відміну від англійської, використовують обидва поняття).

Вітчизняні дослідники виділяють керівництво та лідерство як два різних явища, властивих організованим спільнотам, називаючи їх найважливішими способами інтеграції й диференціації групової, колективної й масової діяльності та спілкування людей. На думку Л. Орбан-Лембрик, на відміну від механізмів соціально-психологічного впливу й взаємодії (зараження, навіювання, переконання, змагання, наснага, заохочення та ін.), керівництво і лідерство є персоніфікованими формами соціального контролю, способами соціально-психологічного впливу з метою досягнення максимального ефекту в діяльності фірми чи установи [6, с. 177]. Дослідниця вважає, що керівник водночас може бути і лідером в організації, а іноді функції управління бере на себе неформальний лідер групи.

Спільним у поняттях керівництва й лідерства є те, що вони стосуються здатності керівника інтегрувати й диференціювати групову діяльність. Загалом тотожність понять “керівництво” й “лідерство” полягає в тому, що офіційний керівник, наприклад, може одночасно виконувати й функції неофіційного лідера. У свою чергу, стихійно сформоване лідерство за певних умов може перерости рамки мікросередовища й стати феноменом організації масової діяльності людей. Та й завдання, які вирішує керівник і лідер, багато в чому спільні, що зближує зміст реалізованих ними функцій, надає їхній діяльності схожого характеру.

Що стосується відмінностей, слід також зазначити, що управління розглядають насамперед як “процес впливу суб’єкта на ту або іншу систему, що забезпечує її цілеспрямований розвиток, збереження або видозміну структури, реалізацію програм і цілей”, а керівництво – як “діяльність з координації зусиль окремих людей і колективів при їхньому спільному досягненні певної мети” [3, с. 374].

Отже, між керівництвом і лідерством є схожість і відмінності. Із психологічної точки зору, керівництво є процесом соціально-психологічного впливу, коли індивід свідомо впливає на інших людей з метою структурувати дії та відносини у групі, організації. Керівник для психології є передусім індивідом, який реально виконує особливі функції керівництва, управління

та організації діяльності. Він визначає цілі спільної діяльності відповідно до напрямку розвитку організації, структурування діяльності й відносин, здійснює вплив на персонал при виконанні накреслених цілей. У свою чергу, лідерство виявляється в умінні пробудити у співробітників мрію, до якої вони прагнуть наблизитися, “вдихнути” в них необхідну для цього енергію. Воно теж має в собі ознаки організації та управління групою, впливу на неї. У психологічному аспекті лідер належить до групи і наділений правом приймати рішення в значущих ситуаціях. Він як центральна фігура в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі впливає на окремих осіб або на групу загалом, спрямовує їхні зусилля на досягнення поставлених цілей.

На відміну від офіційної, конституціональної влади офіцера, офіцер-лідер може згуртувати колектив для досягнення заданих цілей не силою наказу, а на іншій основі: йому підпорядковуються незалежно від того, яку посаду він займає. Свої владні повноваження він здійснює через владу-авторитет, на відміну від влади-повноваження офіційного керівника. Влада-авторитет, за визначенням Дж. Кенджемі [4, с. 2], полягає в здатності індивіда спонукувати, захоплювати інших, переконувати й згуртовувати їх на досягнення певних цілей. Отже, ці поняття “лідер” та “авторитет” відрізняються тим, що лідер – це особа організації, яка здійснює керівництво, у той час як авторитет є швидше радником щодо вирішення проблем у колективі.

Отже, керівництво й лідерство виконують схожі функції у прикордонному колективі, доповнюючи один одного. При розгляді проблем лідерства важливо чітко розмежувати становище і поведінку офіцера-лідера. Офіційне становище у системі службових відносин ще не гарантує офіцеру лідерське становище. Офіцер як керівник прикордонного колективу виконує керівні функції в чітких рамках конституційного, юридичного поля. Його становище першого в структурі колективу стабільне, він має певні владні повноваження. У свою чергу, офіцер-лідер, посідаючи перше місце в структурі неформальних відносин, залежить від способу організації відносин між членами колективу й своєї поведінки. Він повинен постійно доводити своє право бути лідером. У цьому випадку про лідерство можна говорити як про поведінкову характеристику керівництва, основою якої є особистісний вплив лідера на послідовників. Таке трактування наближає поняття “лідер” до поняття “авторитет”. При цьому важливим є те, що і керівництво, і лідерство впливають на рівень виконання прикордонним підрозділом за-

вданий з охорони державного кордону. Необхідно, щоб офіцер-керівник був і керівником, і лідером.

При визначенні сутності лідерства вчені вважають за доцільне враховувати і такий фактор, як ціннісний обмін. Цінність дослідники (В. Бездухов, Б. Братусь, П. Гуревич, М. Каган та ін.) трактують як матеріальний або ідеальний предмет, що є значимим для людини, тобто задовольняє її потреби та відповідає її інтересам. Учені виокремлюють насамперед суспільно значимі та загальнолюдські цінності (життя, родина, Батьківщина). У прикордонному підрозділі, як і в інших групах, цінностями є певні особистісні властивості, уміння, досвід, що необхідні для вирішення професійних завдань. Дуже важливо, щоб офіцер як лідер сповідував цінності справедливості, чесності, відданості своїй Батьківщині і справі, особистої відповідальності, взаємодопомоги. Це буде дієвою основою для створення відповідної атмосфери в усьому прикордонному підрозділі, для підтримки внутрішньої рівноваги й стійкості в колективі, його згуртованості, а відповідно і більшої ефективності у вирішенні завдань прикордонної служби.

У цьому випадку урахування ціннісного підходу до трактування природи лідерства його можна розглядати не тільки як функцію керування, але і як процес, за допомогою якого можна більш ефективно вирішувати завдання з охорони кордону. При цьому чим вищим буде внесок офіцера в ціннісний обмін, тим стійкішим буде його становище лідера й тим якісніше він буде організовувати роботу прикордонного підрозділу.

Висновки. Аналіз соціально-психологічної вітчизняної і зарубіжної літератури з проблем лідерства дозволяє визначити лідерство як поведінкову характеристику офіцера-прикордонника, що забезпечує здійснення владних повноважень, організацію спільної діяльності й регуляцію відносин у прикордонному підрозділі на основі особистісного впливу й ціннісного обміну. При цьому офіцером-лідером можна назвати такого керівника, що здійснює владні повноваження, організовує спільну діяльність й регулює відносини у прикордонному підрозділі на основі особистісного впливу й ціннісного обміну, а також має авторитет завдяки своїй професійній компетентності, поважливому ставленню до підлеглих та відданості дорученій справі.

Перспективами подальших досліджень є визначення сутності та особливостей змісту готовності до лідерства майбутніх офіцерів-прикордонників.

Список використаної літератури

1. Блондель Ж. Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу / Ж. Блондель. – М. : Российская академия управления, 1992. – 342 с.
2. Видай А. Ю. Формування лідерської спрямованості особистості майбутнього офіцера ЗС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / А. Ю. Видай. – К., 2002. – 196 с.
3. Военная психология и педагогика : учебное пособие / П. А. Корчемный, Л. Г. Лаптев, В. Г. Михайловский и др. ; под ред. П. А. Корчемного. – М. : Изд-во “Совершенство”, 1998. – 284 с.
4. Кенджеми Дж. Лидерство / Дж. Кенджеми. – Дубна, 1997. – 126 с.
5. Маковський О. К. Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів : дис. ... канд. пед. наук : 20.02.02 / О. К. Маковський. – Хмельницький, 2002. – 145 с.
6. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 567 с. – (Альма-матер).
7. Пирогов А. И. Психология политического лидерства / А. И. Пирогов // Политическая психология : учебное пособие для вузов. – М. : Академический проект : Трикта, 2005. – С. 55–107.
8. Самыгин С. И. Психология управления : учебное пособие / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д : Изд-во “Феникс”, 1997. – 509 с.
9. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник / В. Б. Шапар. – Харків : Прапор, 2005. – 640 с.
10. Шляхтун П. П. Політичне лідерство // Політологія (теорія та історія політичної науки) : підручник / П. П. Шляхтун. – К. : Либідь, 2005. – С. 452–476.
11. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07 “Теорія і методика виховання” / В. В. Ягоднікова ; Східноукраїнський національний університет імені Володи-мира Даля, Луганськ, 2005. – 22 с.

Рецензент – кандидат педагогічних наук, доцент Шумовецька С. П.

Стаття надійшла до редакції 4.11.2013.

Ратич Б. Я. Формирование готовности к лидерству у будущих офицеров-пограничников как педагогическая проблема

В статье проанализированы основные подходы к изучению лидерства в педагогике и психологии, показаны схожие и отличительные признаки понятий “лидерство” и “руководство”.

Ключевые слова: *лидерство, руководство, офицеры-пограничники.*

Ratysh B. Ya. **Formation of readiness to leadership of future officers-borderguards as pedagogical problem**

The article analyses principal approaches to interpretation of leadership in pedagogics and psychology, differentiates the notions of leadership and supervision.

Keywords: *leadership, supervision, officers-borderguards.*