

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет психології
Кафедра соціальної психології

ДИПЛОМНА РОБОТА

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ
СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ»**

Виконала:

Студентка II курсу, групи ПС-21м
Спеціальності 053 «Психологія»
Стецюк Анна Петрівна

Керівник:

доктор філософських наук,
професор
Гоян Ігор Миколайович

Рецензент:

кандидат психологічних наук,
доцент
Чуйко Оксана Михайлівна

Івано-Франківськ – 2023 р.

Зміст	
Вступ	3
Розділ 1: Теоретичні основи дослідження феномену лідерства у студентському віці	6
1.1 Стан дослідження проблеми розвитку лідерських якостей особистості у вітчизняній та зарубіжній психології	6
1.2 Аналіз основних понять дослідження: «лідер», «лідерство», «лідерські якості»	12
1.3 Особливості формування лідерських якостей у студентському віці	19
Висновок до першого розділу	25
Розділ 2: Методико-процесуальні особливості розвитку лідерських якостей студентів-психологів	27
2.1 Програма та основні етапи дослідження	27
2.2 Методичний апарат дослідження феномену лідерства у студентському віці	30
2.3 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	33
Розділ 3: Психологічні засоби оптимізації процесу розвитку лідерських якостей у студентської молоді	53
3.1 Тренінгова програма розвитку лідерських якостей у студентської молоді	53
3.2 Психологічні рекомендації щодо розвитку лідерських якостей у студентів психологів	66
Висновок до третього розділу	70
Висновок	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75
Додатки	81

Вступ

Актуальність дослідження. Формування та розвиток лідерських якостей на різних етапах життя є важливим завданням психології.

Лідерська риса, що проявляється в дитинстві, розвивається як риса особистості і є засобом самоствердження і самовизначення. Якості справжнього лідера, які проєктуються у дітей під час навчання в школі, можна і потрібно набувати на наступних етапах життя. Особливо це стосується призначених студентських років.

Навчаючись у ВНЗ, студенти, як і всі люди, прагнуть повною мірою проявити себе, сформувати необхідні сьогодні соціальні та професійні навички. Важливо, що в певному віці наявність відповідним чином розвинутих лідерських якостей є необхідністю не тільки для розвитку особистості як такої, але і для її розвитку в контексті соціально-політичних та економічних змін, що виникають в особистості людини. Однією з цілей планування робочої сили багатьох організацій є виявлення та розвиток молодих співробітників з лідерським потенціалом, які можуть зайняти керівні посади в майбутньому.

Проте на практиці серед студентів вищих навчальних закладів все ще залишається велика частка студентів, які, за самоописом, досить пасивні, не мають явних здібностей і не прагнуть до самовираження, власними зусиллями досягли популярного соціального статусу. Такі дії заважають стратегіям соціальної адаптації та розвитку кар'єри. Тому на етапах шкільного та студентського життя необхідні певні організаційні та психолого-педагогічні заходи, які допоможуть молоді реалізувати свої лідерські прагнення, а отже, конкуренцію та успіх у житті у всіх випадках.

Останнім часом сформувалося чіткі соціальні запити на підготовку в системі вищої професійної освіти такого фахівця рівня кваліфікації, що має яскраво виражені організаторські навички, внутрішнє прагнення соціальної активності, здатність до тривалої емоційної, вольової, інтелектуальної та

фізичної напруженої роботи для досягнення своєї мети. Такий, що може пропонувати нестандартні ідеї та вести оточуючих за собою.

На користь актуальності проблеми дослідження «Психологічних чинників розвитку лідерських якостей студентів-психологів» свідчить те, що це питання залишається на сьогодні недостатньо вивченим сучасними авторами.

Мета дослідження: дослідити психологічні чинники розвитку лідерських якостей студентів-психологів.

Об'єкт дослідження: лідерські якості студентів-психологів.

Предмет дослідження: розвиток лідерських якостей у студентів-психологів.

Для досягнення мети дослідження та перевірки нашої гіпотези було поставлено такі завдання:

1. Провести детальний теоретичний аналіз поняття та сутності лідерських якостей у студентів-психологів, визначити їх методологічні засади та структуру.

2. Провести аналіз поточного стану розвитку лідерських якостей серед студентів, виявити динаміку цього процесу та внутрішні протиріччя, які впливають на розвиток лідерських якостей.

3. Провести дослідження зі здібностей перетворення, моделювання та експериментальної перевірки впливу психологічних чинників на розвиток лідерських якостей у студентів-психологів.

4. Розробити практичні рекомендації та шляхи підвищення ефективності удосконалення лідерських якостей серед студентів-психологів з урахуванням результатів дослідження.

Методи та методики дослідження:

1. Теоретичні: аналіз проблеми лідерства у психолого-педагогічній літературі, виявлення основних понять, аналіз, узагальнення, порівняння, структурування теоретичного матеріалу, моделювання.

2. Емпіричні: констатуючий та формуючий експеримент; тестування за такими психодіагностичними методиками: «Діагностика лідерських здібностей», «Діагностика комунікативних та організаторських схильностей», «Я – лідер».

3. Статистичні: методи описової статистики, метод математичної статистики t-критерій Стьюдента.

Новизна даного дослідження полягатиме в комплексному підході до розгляду лідерських якостей у студентів-психологів, що враховує та поєднує теоретичний аналіз, аналіз поточного стану, дослідження психологічних чинників та розробку конкретних рекомендацій. Дослідження не лише розкриє поняття та сутність лідерських якостей, але й вивчить їхню структуру та методологічні засади з урахуванням специфіки студентів-психологів.

Практичне спрямування даного дослідження полягає в розробці конкретних стратегій та інтервенцій, спрямованих на підвищення рівня лідерських якостей серед студентів-психологів. На основі отриманих даних щодо теоретичних основ та аналізу стану розвитку лідерських якостей, дослідження покликане визначити ключові психологічні чинники, які впливають на цей процес у навчальному середовищі. За результатами дослідження будуть розроблені конкретні рекомендації та практичні інструменти для підтримки та підвищення лідерського потенціалу студентів-психологів, сприяючи їхньому успішному професійному розвитку та внесенню в сферу психологічної практики.

Розділ 1: Теоретичні основи дослідження феномену лідерства у студентському віці

1.1 Стан дослідження проблеми розвитку лідерських якостей особистості у вітчизняній та зарубіжній психології

Проблема лідерства достатньо досліджена, насамперед, у працях зарубіжних письменників, адже історія дослідження починається з утворення великих імперій і держав (Давньої Греції та Риму). Вони більш детально і системно досліджували проблему лідерства, і на сьогоднішній день таких наукових статей налічується більше десяти тисяч.

У 1974 р. Р. Стогділл відібрав 5000 найбільш значущих робіт для свого «Керівництва з лідерства», але пізніше була названа цифра 7000, але й вона не остаточна. Незважаючи на це, проблема лідерства досі не вирішена.

Історія наукового дослідження феномену лідерства за кордоном починається з кінця XIX ст. Єдиного загально визнаного поняття лідерства не існує. Серед концепцій і підходів, пов'язаних з лідерством, важко виділити теорії, які заслуговують на більшу чи меншу увагу. два важливі критерії оцінки важливості теорії - перевірку часом і популярність. Мазуренко О.В. пише: «Можна виділити наступні параметри популярності тієї чи іншої теорії: а) кількість послідовників, які підтримували і розвивали її протягом багатьох років (і навіть критикували — загалом, усі спостережувані ідеї піддаються жорсткій критиці); б) кількість досліджень, проведених з її точки зору; в) кількість організацій, які сприйняли ідеї, методи та рекомендації цієї теорії; г) теорії лідерства, які базуються на достатньому фактичному матеріалі» [28]. Виходячи з такого підходу, а також виходячи з мети дослідження, яка заслуговує на увагу, ми розглянули такі групи зарубіжних теорій: теорії лідерських рис та ситуаційні теорії.

Теорія рис визнає вродженість і унікальність якостей лідера, саме тому лідерство як соціально-психологічний феномен слід розглядати як сукупність видатних властивостей особистості, які дозволяють лідерам займати лідируючу позицію, ефективно діяти та утримувати її потужність саме

завдяки цим унікальним властивостям. Над створенням теорії ознак працювали Е. Богардус, К. Сміт, Р. Крюгер. Вони вивчають лідерство в різних соціальних групах на рівнях мікросередовища. Бойко Л.М. доліджував праці цих авторів і висловлював, що Е. Богардус виділив десятки якостей, якими володіє лідер - розум, такт, почуття гумору, здатність передбачати, здатність привертати увагу, енергійність, сильний характер і т. д. З його точки зору, головним завданням є пошук якостей, необхідних лідеру. Тому він прагне знайти якісь універсальні риси, властиві більшості лідерів [3]. К. Бірд у 1940 р. спробував узагальнити 20 досліджень у галузі теорії лідерських рис. У цих роботах представлено 79 лідерських якостей. Найпоширенішими були: доброта, ініціативність, комунікабельність, впевненість у собі, почуття гумору, ентузіазм. Трохи пізніше Р. Стогділл додав їм пильності, популярності та красномовства.

Криза рисової теорії лідерства випливає з того, що ця теорія не пояснює природу лідерства, оскільки розглядає його як ізольоване явище, яке формується саме по собі. Іншим недоліком теорії лідерських рис є те, що здатність бути лідером розглядається як вроджена. Ігнорується вплив соціальної ситуації на лідерство, лідер і лідерство розуміються не як продукт певних соціальних умов, а властивого набору біопсихічних характеристик, які роблять людину лідером, а також забезпечують її ефективність.

Відповідно до підходу, виробленого в вітчизняній психології, характеристики лідера слід досліджувати без відриву від соціального середовища, з урахуванням діяльності групи та лідера [13].

Більш детально теорію ситуаційного лідерства дослідили П. Херсі та К. Бланшара. Згідно з розробленою ними «теорією життєвого циклу», найефективніші стилі лідерства залежать від «зрілості» виконавців. Зрілість не повинна визначатися віком. Зрілість означає здатність брати на себе відповідальність за свою поведінку, бажання досягти поставленої мети, а також підготовку та досвід виконання конкретного завдання, яке виконує послідовник. Таким чином, ефективний лідер також повинен змінити свою

поведінку відповідно до відносної зрілості особистості чи групи. Керівник може визначити рівень зрілості, оцінюючи кілька критеріїв: бажання досягти, здатність нести відповідальність за поведінку, рівень освіти та попередній досвід роботи у доручених завданнях. Відповідно до цих критеріїв, а також з урахуванням двох основних чинників (орієнтації на «завдання» або «відносини»), П. Херсі та К. Бланшар виділяють чотири стилі управління:

1) Стиль керівництва ефективний, коли підлеглі мають низький рівень зрілості, у цьому випадку підлеглі або не хочуть, або не можуть взяти на себе відповідальність за певне завдання, і їм потрібні відповідні інструкції, керівництво та суворий нагляд, як наслідок, лідер повинен бути більше орієнтованим на завдання і менш орієнтованим на міжособистісне спілкування.

2) «Підтримуючий» стиль — однаково і сильно зосереджений як на завданні, так і на стосунках. Підлеглі середньої зрілості хотіли б взяти на себе відповідальність, але поки не можуть цього зробити. Ефективний лідер у цій ситуації віддає перевагу поведінці, орієнтованій на завдання. Він дає конкретні вказівки, завдання і водночас підтримує бажання, ентузіазм та ініціативу послідовників.

3) «Партиципаторний» стиль - характеризується помірно високим рівнем зрілості підлеглих. Лідер тут більше орієнтований на відносини і менше на завдання.

Протягом майже 30 років після 1950 року вивчення теорії лідерства відійшло на другий план і поступилося зростаючій тенденції вивчення лідерства з біхевіористської точки зору. Замість того, щоб шукати основні характеристики, дослідники звернули увагу на вивчення поведінки лідера та його взаємодії з послідовниками. Іншими словами, замість того, щоб шукати відповідь на питання, хто такий лідер, давайте зосередимося на вивченні того, чим займаються найкращі лідери. Варто навести приклад дослідження про вплив лідерства на досягнення групи під керівництвом Курта Левіна (К.

Levin). Група розглядала три стилі керівництва: диктаторський, демократичний і ліберальний.

Кілька досліджень зрештою визначили два чинники лідерства: уважність та структурна ініціація.

1. Уважність визначає ступінь взаємної довіри, відданості ідеї, поваги та симпатії у відносинах між лідером і послідовниками.

2. Ініціація структури визначає, наскільки лідер структурує свою роботу та роботу своїх підлеглих, визначає обов'язки підлеглих, прагне створити надійні стосунки між співробітниками та зосереджує свою увагу на виконанні завдання.

Соціально-економічні зміни в українському суспільстві кінця 20 століття вплинули на розвиток вітчизняних досліджень психології управління. Ослаблення ідеологічного тиску на дослідників, поява нових предметів дослідження, активний розвиток соціальної психології та педагогіки в Україні - все це сприяло підйому інтересу до вивчення феномену лідерства. За останні роки вони набули таких особливостей:

1. Кількісне збільшення виконаної роботи з даної проблеми. Дослідження лідерства найшвидше розвиваються в галузі політичної психології. Проведено аналіз особистостей президентів, інших політичних лідерів, у тому числі розвиток комунікативних навичок, лідерство в системі «депутатський виборець», імідж політичного лідера тощо. Ці дослідження були прикладними та мали мультидисциплінарний характер.

2. Виникнення галузей у психології управління: політичне лідерство, організація, спорт, освіта, сім'я, розпочате в 60-х роках в соціально-психологічних школах Києва, Одеси, Львову. На цьому етапі вивчення організаційного лідерства було продовжено в рамках психології соціального управління та психології управління. Було розроблено нові аспекти цих проблем.

3. Перехід від жорсткої критики до серйозного аналізу досягнень сучасної науки.

4. Перегляд поняття лідерства та створення нових пов'язаних з ним термінів.

5. Розвиток вікової перспективи лідерства. Продовжується вивчення лідерства в навчальних групах школярів і студентів.

6. Поява нових понять. Проблема статевого диморфізму є класикою побутової психології, але є гендерні дослідження в області психології управління.

7. Культурологічний підхід до лідерства [18].

8. Міждисциплінарність у розробці проблеми.

Однією з перших передумов формування лідерських якостей є можливість бути лідером. Лисенко успішно застосував подібний підхід, який дав кожному своєму учневі можливість бути лідером [24].

Разом із психологами цією проблемою активно займаються соціологи та педагоги. В українській психології можна відслідкувати такі найбільш відомі три концепції лідерства: концепція структурно-функціонального лідерства в спорті, концепція обміну цінностями та концепція психологічного забезпечення професійної діяльності до керівників.

Багато авторів досліджували вищезазначені теорії і дійшли висновку, що концепція обміну цінностями виходить з ідеї ідентифікації як механізму, за допомогою якого лідер може впливати на інших членів групи:

1. лідер володіє найважливішими ціннісними характеристиками групи;
2. він представляє найпоширенішу ідентифікаційну мішень;
3. ідентифікації найчастіше розгортаються за якостями особистості, які є найбільш значущими для певного члена групи і які він оцінює як відсутні;
4. відбувається обмін цінностями у взаємодії між лідером і членами групи (лідер групи - високий статус, лідер групи - цінності);
5. специфіка управлінської діяльності групи зумовлює своєрідність динаміки процесу управління [48].

Також Ільїна пропонує застосувати поняття психологічного забезпечення професійної діяльності до керівників, розглядаючи їх як

представників певної професії (керівників виробництва) [15]. Цей психологічний супровід охоплює всі етапи професійної діяльності супервізора: підбір супервізора, практичну психологічну підготовку до професії, соціально-психологічну професійну адаптацію, поточну діагностику та оцінку керівників тощо, тобто реалізацію комплексного підходу в практика психологічної допомоги супервізорам.

Окремі напрями проблеми лідерства у вітчизняній психології можна вважати найбільш перспективними через недостатню вивченість (вікові, гендерні та культурні аспекти лідерства), актуальними також є дослідження «девіантного, деструктивного лідерства».

В українській педагогічній і психологічній науці є велике місце для розгляду проблеми типів і стилів лідерства. Одні пропонують побудувати типологію лідерства з урахуванням змісту, стилю та характеру дій лідера. Інші ж, в основу типології лідерів покладають ознаку формування людських взаємин і розподіл функцій. Стиль лідерства стосується питань про методи та засоби, за допомогою яких лідер досягає успіху у вирішенні групових проблем.

Стосовно системи освіти лідерські концепції можна розділити на три групи.

- психологічні, які головним об'єктом своєї уваги вважають особистість лідера, його поведінку, методи впливу. Ці теорії розглядають лідерство як мистецтво управління та взаємодії з послідовниками та опонентами;
- педагогічні, які обґрунтовують необхідність і можливість розвитку лідерства з дитинства;
- комплексний, являє собою спробу поєднання різних підходів.

У сучасній науковій літературі з педагогічної психології проблема розвитку лідерських якостей у навчальних закладах обговорювалася і розроблялася мало. Аналіз різних підходів до розуміння походження

лідерства дозволяє зробити висновок про можливість розвитку лідерських якостей людини під час навчання у вищих навчальних закладах.

У процес лідерства залучені практично всі члени суспільства: хтось лідер, хтось його помічник або послідовник, хтось хоче ним стати.

Отже, проблема лідерства достатньо досліджена у працях зарубіжних письменників, адже історія їх дослідження починається з утворення великих імперій і держав. Ми розглянули такі групи зарубіжних теорій: теорії про лідерські риси; ситуаційні теорії.

1.2 Аналіз основних понять дослідження: «лідер», «лідерство», «лідерські якості»

Етимологія англосаксонського кореня в словах «lead», «leader» і «leadership» сходить до слова «laed», що означає «шлях» або «дорога». Дієслово «laeden» означає «мандрувати». У найширшому розумінні лідерство можна визначити як процес, за допомогою якого інші впливають на певну мету. Лідер (англ. Leader - провідний) - особа, яка здатна впливати на інших для інтеграції спільної діяльності, спрямованої на реалізацію інтересів даної спільноти [11].

Крпенко І.В. вважає, що «лідер — це член групи, за яким вона визнає право приймати відповідальні рішення у важливих для нього ситуаціях, наприклад, найавторитетніша особа, якій належить дійсно центральна роль в організації співпраці та регулюванні групових відносин» [19]. Лідер довіряє своїм особистим якостям, світогляду, здібностям і бажанню (компетенціям) бути провідним членом групи, мати найбільший вплив на ефективність групи, користуватися активною підтримкою своїх членів завдяки власній активній участі у людських стосунках і груповій структурі, ініціювати, залучати, оновлювати та адаптувати найважливіші процеси та ресурси, необхідні для розвитку та процвітання свого середовища в постійно мінливому та невизначеному середовищі.

Лідер сьогодні:

- особистість, яка зуміла заявити про себе, знайшовши власну цінність та унікальність, яка зуміла її розвинути та максимізувати;
- особистість, яка визнає цінність кожної особистості, не гуртує своїх підлеглих, та, яка здатна до самопізнання та постійного розвитку, щоб надихати на це інших [21].

Найважливішим фактором у виконанні його завдань є його:

- особисті якості, які відіграють важливу роль у просуванні та успіху лідерів;
 - особлива ситуація;
 - динаміка зовнішнього середовища;
 - зрілість, навички, досвід;
 - результати діяльності;
 - очікування послідовників;
 - поведінка самого лідера;
 - характеристики його організації (підрозділу), де він працює або навчається;
- ефективність останніх.

Деякі дослідники вважають, що лідерство виникає лише з невизначеності - коли в момент загального хаосу з'являється людина, яка може показати напрямок і зробити цей напрямок зрозумілим для всіх. Можна навести приклад зарубіжних письменників, які чітко виражали позицію лідера, наприклад, Том Пітерс зазначав: «Немає безладу, немає смуту, що означає ні творчості, ні енергії, ні натхненного лідерства». Роберт Куїнн пояснював: «Лідер — це людина, яка здатна до постійного самовдосконалення, а особистісний ріст відбувається лише тоді, коли закінчується стабільність і починається невизначеність і неусвідомлення нових ризиків» [29].

Факторами, що складають якості лідера, є наступні змінні:

- лідер регулює людські стосунки в групі;

- лідерство відбувається в мікросередовищі, тобто малій контактній групі;
- лідерство виникає спонтанно;
- лідерство менш стійке, оскільки залежить від настрою групи та характеру ситуації і не підтримується, на відміну від контролю, системою правових санкцій;
- процес прийняття рішень лідером визначається не тільки внутрішніми, а й зовнішніми умовами групи (наприклад, зв'язками з іншими організаціями тощо), тоді як лідер вирішує лише проблеми, що виникають у групі;
- лідер працює всередині групи, а керівник пов'язує групу з іншими соціальними системами.

Таким чином, лідерство формується в результаті взаємодії цих змінних (іноді додаються інші змінні, наприклад, тривалість існування групи тощо).

Однією з найпопулярніших теорій лідерства є синтетична теорія лідерства через її комплексність, системний підхід до дослідження лідерства, тому вона виявилася найбільш стійкою. Найважливішим критерієм для управління є відповідність їх ситуації, тобто умовам, в яких вони діють (наприклад, ступінь структурованості завдань і т. д.), вироблені самі ситуаційні комбінації.

Загалом неформальні лідери прагнуть:

- швидше за інших членів групи розуміти сформовані норми поведінки всередині групи, сприяти їх закріпленню в житті групи;
- ефективне спілкування, вони легко вступають в контакт з іншими людьми, використовують найбільш вдалі форми спілкування для впливу на поведінку учасників групи;
- прагнення до лідерства, потреба керувати вчинками інших людей;
- почуття задоволення, яке виникає від успіху в ролі неформального лідера.

Неформальне лідерство виникає як продукт неформального життя групи в організації, який полягає в наступному. Щоб досягти цілей організації, члени групи взаємодіють у діловому житті відповідно до своїх формальних обов'язків і відповідальності. У процесі спілкування учасники групи сприймають один одного і обов'язково «судять» про все, що є: зовнішність, особистісні характеристики, спосіб спілкування, рух, одяг, загальний стиль поведінки, загальна ерудиція, професіоналізм, минулі заслуги, перемоги, невдачі тощо [42]. У результаті такої міжособистісної оцінки кожен член групи створює своєрідний «імідж» кожного члена групи, групи в цілому та групи кожного члена групи. Ці зображення мають функціональне значення. Вони формують соціальні очікування, прогнози, тобто те, чого можна очікувати від кожного члена групи або від групи в цілому, якщо, наприклад, потрібна допомога, станеться жорстоке поводження, виникне надзвичайна ситуація тощо.

Залежно від змісту передбачення, наприклад: цей учасник групи розумний, грамотний, допомагає, захищає; а цей дурний, хитрий, безграмотний, «підлаштовується під сани», судить і вимірює загальну привабливість, емоційне забарвлення формується імідж, виникають симпатії, антипатії, неформальні стосунки, ці стосунки закріплюються на статусно-рольовій структурі групи. Деякі визначають лідерів як «фанатів спільної справи», «вирішувачів чужих проблем», «посередники між лідером та іншими членами групи», «шутки», «ізгої» тощо) [45].

Член групи, який найбільше цінується за професійну компетентність у діловому житті, отримує від групи негласне (конвенційне) право, привілей приймати, критикувати, впливати на формування ділових ситуацій і прийняття рішень, експертний авторитет отримує функціональний статус. Він не тільки претендує, але реально бере участь в управлінні групою і може не тільки «копіювати лідерство», а й конкурувати з офіційним лідером або повністю замінити його.

Той, хто вміє знаходити підхід до влади і стає захисником інтересів кожного члена групи перед ним, виявляє щирість, довіру тощо. Отримує право «підтримувати справедливість», регулювати конфлікти між людьми, організувати санкції соціального контролю (наприклад, бойкот, зневага чи відкритий публічний осуд члена групи за поведінку, яка вважається в цій групі неналежною) – він стає емоційним лідером цієї групи. Шульга Н.О. зазначає, що емоційний лідер рідко претендує на лідерство. Але він є реальною силою у вирішенні конфлікту [47].

Система ціннісних орієнтацій створюється в результаті ділових і міжособистісних відносин, внутрішньогрупових, звичаєвих (договірних) норм поведінки. І хоча немає спеціальних зустрічей, відкритих домовленостей, кожен учасник групи інтуїтивно розуміє, що «можна», а що «ні», що «добре», а що «погано» з точки зору групи. Лідер зміцнює ці норми і використовує їх як інструмент власної влади по відношенню до членів групи.

Суттєвим моментом для практики є конкуренція між лідером і керівником і поєднання позиції лідера і керівника [16].

Поняття лідерства зародилося на початку XIX ст., коли в результаті промислової революції XVIII ст. ускладнилася соціально-економічна структура суспільства і відбулася диференціація виробничих функцій. Лідерство, яке з'явилося у Великій Британії наприкінці 1800-х - початку 1900-х років, стало проникати в різні мови світу, включаючи українську, і спочатку мало певний негативний зміст, пов'язаний з політичними і культурними реаліями Британії. В даний час в українській мові слово «лідер» стало загальноприйнятим у значенні: «керівник, керівник політичної партії, громадсько-політичної організації або будь-якої групи людей взагалі, а також першість, панівне становище в чому-небудь».

Євтушенко висловився: «Лідерство є втіленням зміни, що є результатом зміни уявлень людей про те, що для них бажано і можливо» [12]. Поточний період пов'язаний зі зміною швидкості процесів змін, різким зростанням рівня невизначеності щодо майбутнього. І тільки люди з сильною

внутрішньою підтримкою, орієнтовані не на зовнішню безпеку, а на внутрішні цінності, здатні адаптуватися і знайти вихід із ситуацій, що склалися для організацій. Вони, як і всі інші люди, зараз переживають кризу адаптивності, але для них вона не займає так багато часу і завжди закінчується фундаментальним рішенням «прийняти виклик» [22].

Природа лідерства дуалістична. Лідерство – це, з іншого боку, позиція індивіда в певній групі, організації, соціальному середовищі. З іншого боку, лідерство - це процес, в якому послідовники залучаються до певної діяльності, від зусиль якої в кінцевому рахунку залежить успіх того чи іншого завдання лідера і, власне, його лідерська позиція в середовищі, яку час від часу потрібно посилювати. Зрозуміло, що лідерство як явище ґрунтується на певних об'єктивних потребах складних організованих систем. До них відноситься насамперед потреба в самоорганізації, упорядкуванні поведінки окремих елементів системи для забезпечення її життєвої та функціональної здатності. Такий порядок реалізується шляхом розподілу завдань і ролей по вертикалі (під управлінням) і по горизонталі (однорівневі зв'язки) і, перш за все, шляхом розподілу функції управління та структур, які її виконують, які вимагають ієрархії, організації у формі піраміди для свого виконання. Вершиною такої лідерської піраміди є не хто інший, як лідер. Чіткість розподілу провідних завдань залежить від типу спільноти, що утворює систему, її співвідношення з навколишньою дійсністю. Коли зростає потреба системи і самих людей у складно організованих колективних діях і ці потреби реалізуються у вигляді колективних цілей, зростає потреба в лідері та конкретизації його завдань.

Найважливіші макропроблеми лідерства:

- проблема постановки цілей;
- проблема корпоративної культури, яка створює і підтримує лідерство;
- відповідність стилю управління етапу життєвого циклу організації;

- проблема мотивації лідера.

Передумовою для лідерства є володіння владою на певних різних рівнях і рівнях формальних чи неформальних організацій – від держави і навіть групи держав до державних установ, місцевого самоврядування, освітнього самоврядування чи популярних і громадських груп і рухів. Формальні повноваження керівника закріплені законом. Але у всіх випадках лідер має соціально-психологічну, емоційну підтримку в суспільстві або в групах людей, які йдуть за ним.

Зі студентської лави такі лідерські якості, як організаторські здібності, лідерські якості, вміння сформувати групу, зібрати її, визначити цілі, поставити перед групою необхідні завдання, сформулювати програму, що згуртовує групу - це вимоги сучасного лідера. Завдання лідера - зібрати своїх учасників і скерувати їхню діяльність. Це вимагає тісної особистої взаємодії з оточуючим середовищем. На стосунки з групою та авторитет лідера істотно впливає його особиста поведінка (авторитарна, жорстка чи демократична).

Отже, лідер – це особа, здатна впливати на інших для інтеграції спільних дій для задоволення інтересів певної спільноти. Лідер веде за собою людей і має для цього необхідні якості. Послідовники повинні бути готові слідувати за ним і виконувати розроблену ним програму. Однією з передумов лідерства є отримання якомога більшої кількості інформації в найкоротші терміни. Цій вимозі відповідають сучасні технічні засоби зв'язку та ЗМІ.

Найважливішими факторами у виконанні завдань лідера є:

- особистісні характеристики;
- особлива ситуація;
- динаміка зовнішнього середовища;
- зрілість;
- майстерність;
- досвід;
- результати діяльності та очікування послідовників;
- власна поведінка лідера;

- ефективність діяльності організації (підрозділу), де вони працюють або навчаються.

Факторами, що складають якості лідера, є такі змінні:

- міжособистісні стосунки в групі;
- мікросередовище;
- спонтанність.

Необхідною умовою лідерства є володіння владою у формальних чи неформальних організаціях різного рівня та масштабу. Лідерські якості складаються зі студентського віку, прояву максимальної ініціативи та активності протягом професійної діяльності особистості.

1.3 Особливості формування лідерських якостей у студентському віці

Однією з найбільш значущих груп молоді є студентство, яке потенційно може безпосередньо і суттєво впливати на характер і спрямованість соціально-економічних і політичних процесів у суспільстві. Університети повинні розуміти та нести велику відповідальність не лише за професійну освіту студентів, а й за формування з них свідомих громадян великої країни. В умовах сьогодення необхідно шукати нові ефективні форми організаційної роботи з університетською молоддю в цьому напрямку.

Студент як особистість розвивається в складній системі міжособистісних стосунків, і напрям і характер його розвитку безпосередньо залежать від того, яку позицію займає молода людина в різних типах міжособистісних стосунків, яка її внутрішня позиція. Ті, хто завжди на очах інших, у ролі лідера міжособистісної системи, розвивають певні риси особистості, тоді як ті, хто завжди в тіні, невидимі та пасивні, розвивають інші характеристики.

У формуванні та розвитку лідерських якостей студентів у системі вищої освіти особливо важливе значення має орган студентського самоврядування в університеті (наприклад студентська рада). «Студентське самоврядування» – активна форма організації життєдіяльності студентів, що сприяє їх самостійності у прийнятті рішень та відповідальності за досягнуті результати

в досягненні суспільно та особистісно значущих цілей [6]. Розвиток лідерських якостей – це цілеспрямований процес творчої взаємодії студентів між собою, з викладачами, з партнерами на ринку праці, що дає змогу розвивати особистісні якості, пов'язані з позицією лідера, та набувати досвіду лідерської поведінки. Дослідники розглядають студентське самоврядування як певний вид діяльності, спосіб формування колективу, принцип громадської організації та засіб виховання громадських діячів, спосіб організації життєдіяльності студентських колективів [8]. Студентське самоврядування створює середовище для найбільш повної реалізації лідерського потенціалу особистості та розвитку соціально значущих якостей студента, необхідних для його успішного становлення як всебічно розвиненого громадянина та успішного фахівця.

Як механізм формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів студентське самоврядування визначає організацію студентського самоврядування відповідно до сучасних тенденцій професійної освіти випускників ВНЗ, зокрема студентоорієнтованих та діяльнісних підходів і принципів.

Завданнями студентського об'єднання є:

- інформаційні, метою діяльності яких є поширення соціально та професійно значущої інформації;
- діяльність, що полягає в активній участі в усіх аспектах життя університету;
- комунікативна, сприяє формуванню позитивної взаємодії між студентами та всіма суб'єктами освітнього процесу, корпоративної культури.

Як педагогічно організований процес формування лідерських якостей студентів ВНЗ в умовах студентського самоврядування включає такі складові: мета, цілі, принципи, педагогічні умови, предмети діяльності студентського самоврядування, основні форми, методи і прийоми студентського самоврядування, суб'єкти суспільно значущої діяльності, критерії та показники ефективності. Основою моделі є мета (по вертикалі) і рівні

сформованості лідерських якостей студентів (по горизонталі). Модель не повинна бути жорсткою, одноваріантною, вона досить гнучка, оскільки є умовною моделлю об'єкта вивчення і водночас служить засобом для вивчення та вдосконалення практики формування лідерських здібностей студентів ВНЗ [25].

Врахування моделі розвитку лідерських якостей молоді в діяльності студентського самоврядування стало пріоритетним напрямком.

Виділяють наступні етапи формування студентських лідерських якостей у діяльності студентського самоврядування університету.

I етап: мотивація лідерських якостей учнів. Мета: формування позитивної мотивації участі в діяльності органів учнівського самоврядування, досягнення особистого успіху.

II етап: розуміння цінності та розвиток основних компонентів лідерських якостей – знань, умінь, моделей лідерства. Мета: формування лідерських якостей на мотиваційному, когнітивному, діяльнісному та емоційному рівнях.

III етап: творча готовність до управління. Мета: творча самореалізація лідерських якостей у специфічній діяльності студентського самоврядування ВНЗ.

Соціально-педагогічні умови дають змогу розвивати лідерські якості студентів через активну суспільно значущу діяльність. Активна суспільно значуща діяльність уможливорює свідому, цілеспрямовану, орієнтовану на конкретну ситуацію в даний момент дію, яка будується на мотивації власного усвідомленого прийняття рішень і усвідомленні відповідальності за наслідки своїх дій [4].

Виходячи з аналізу соціально-педагогічної літератури, найважливішими функціональними здібностями є:

- Самосвідомість – це здатність розпізнавати і правильно розуміти мотиви своїх дій, способи реагування на певні ситуації. Це здатність розуміти свій настрій та емоції та їхній вплив на інших.

- Системне мислення - здатність комплексного, всебічного бачення ситуації. Лідера відрізняє те, що він постійно виходить «за межі» власної свідомості, розхитує старі стійкі зв'язки, будує нові. Системи, що забезпечують охоплення та розуміння, стають дедалі складнішими та масштабнішими.

- Здатність мати глобальне бачення. Бачення майбутнього, бажання змін, передбачення можливих можливостей, здатність створити спільне бачення майбутнього.

- Уміння командувати. Здатність розвивати навички роботи з людьми, делегувати повноваження. Здатність розвивати стиль командної роботи. Колективне керівництво.

- Харизма. Харизматична людина — ідеальний лідер, за яким йдуть не з почуття обов'язку, а тому, що в нього вірять і довіряють йому.

- Уміння долати стереотипи. Здатність цінувати відмінності.

- Здатність планувати, створювати нові шляхи, методи та механізми пізнання та розвитку світу. У тому числі – ефективні дії.

Згідно з дослідженнями Гур'єва Т.С. та Козлова О.В., більшість спеціальних навичок можна розвинути через участь у студентських організаціях та громадській діяльності [9]. При цьому Гарольд виділяє такі лідерські навички, як: міжособистісна взаємодія, планування програм, прийняття рішень, вирішення проблем і конфліктів, критичне мислення, постановка цілей, делегування повноважень, управління фінансами, участь у співпраці, здатність до соціальної діяльності.

Важливе місце в зарубіжних концепціях лідерства відводиться такій якості, як успіх. Згідно з дослідженням дослідників з Інституту Геллапа (США), «формула успіху» складається з наступних параметрів:

- Здоровий глузд: здатність робити оптимальні та точні судження про повсякденні справи; переглядати корінь події; вчитись на своїх і чужих помилках.

- Знання своєї справи: професійні знання; самоосвіта; самовдосконалення; самоактуалізація.

- Впевненість: рішучість здійснити сміливі дії; сила волі; вміння чітко ставити цілі; гордість за свою працю; мужність, витривалість у досягненні мети.

- Високий загальний рівень розвитку: розуміння нових уроків, понять, їх чіткий аналіз; багатий словниковий запас; хороші навички читання та письма.

- Здатність доводити справу до кінця: організаторські здібності; хороші навички роботи; ентузіазм.

- Уміння встановити для себе ритм напруженої, важкої роботи.

Управлінська здатність: організовувати діяльність інших (дітей, колег); вести за собою (дітей, колег). Креативність – наявність нетрадиційних, цікавих здібностей, які допомагають «прикрасити» справу та досягти найкращого результату у навчанні та оздоровленні учнів. Відносини з колегами: розуміння; підтримка; стриманість; его; его; відповідальність; групова честь, колективна.

Різні підходи до визначення лідерських якостей дозволяють виділити найважливіші тенденції світового освітнього процесу, які можуть бути використані при розробці моделей сучасного лідера. Данилюк виділяє такі основні компетенції лідера [10]:

- мотивація досягнення (переважання орієнтації на досягнення мети, результату);

- внутрішнє прагнення до самовдосконалення;

- творчість;

- працездатність;

- вміння надихати, заражати ідеями;

- емоційна здатність;

- управлінські здібності (уміння ставити цілі, уміння прогнозувати, планувати, приймати рішення, спонукати інших до дій, контролювати);

- вміння діяти в невизначених ситуаціях. Здатність розумно структурувати хаос, зосереджуючись на головному, а не на другорядному;
- уміння структурувати ситуацію з урахуванням завдань, які вирішуються;
- патріотизм і прийняття соціальної відповідальності;
- знання та навички у спеціальних галузях (управління громадськими організаціями, фандрайзинг, лідерство та формування команди, бізнес-комунікація, національна соціально-політична система, включаючи розуміння її історії народження, міжнародного контексту та тенденцій розвитку).

Конкурентоспроможна особистість характеризується прагненням і здатністю до високої якості та ефективності діяльності, лідерства з конкурентами та в напруженій боротьбі [27].

Найважливішими вимогами роботодавця до випускників ВНЗ є вміння працювати в групі, організаторські та комунікативні здібності та навички. Аналіз виявлених потреб показує, що зростає потреба представників сучасного ринку праці в кадрах, які, крім високої професійної освіти, мають також лідерський потенціал.

Лідерські якості молоді не абсолютні, а відносні, тому що в різних ситуаціях проявляються різні якості особистості.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволив виділити такі групи лідерських якостей студентів:

- Особливості поведінки; цілісність світогляду; націленість на здоровий спосіб життя; соціальне функціонування; демократія; патріотизм; бажання служити громаді; відповідальний; рішучість діяти відповідно до проголошених стандартів; психологічні та ділові звички; критичне мислення; креативність; уміння долати стереотипи; вміння чітко ставити цілі; робити важливі висновки; прагнення досягти якісних результатів своєї діяльності; здатність мислити в глобальних командах; здатність передбачати потенційні можливості; здатність до розробки та реалізації стратегічних планів,

здатність долати перешкоди; темперамент і поведінкові ресурси; енергічність; рішучість; мета використання; боротьба зі стресом; здатність до ризику; успішність; вражаюча харизма; надія, яка існує; самовпевненість; комунікативні якості: комунікабельність, готовність поважати відмінності; здатність вирішувати проблеми та конфлікти, залучати до співпраці; розвинена емпатія (здатність відчувати співрозмовника); адаптивність до змін; вміння створювати короткочасні компроміси; володіння ефективними каналами та технікою комунікації; емоційні проблеми; зміст мовлення [31].

- Організаційні характеристики: командний стиль, почуття товариськості; підготовка до колективного керівництва; делегування повноважень; вміння будувати команду; вміння бути лідером; стійка увага і позитивне ставлення до своєї діяльності; суб'єктивна відповідальність осіб за наслідки своєї діяльності; свобода в прийнятті рішень; здатність до постійного саморозвитку та самоосвіти; здатність до самовизначення; вміння володіти собою; здатність до творчих прозрень; здатність вимірювати об'єктивну самооцінку; самодисципліна.

Отже, аналізуючи особливості формування лідерських якостей у студентському віці, стає очевидним, що цей період є критичним для становлення майбутніх лідерів. Адже студенти на цьому етапі демонструють потенціал лідерства, проявляючи комунікативність, відповідальність та інші ключові якості.

Висновок до першого розділу

Лідер сприяє впливу з метою інтеграції колективної діяльності групи. Лідер веде за собою людей, і він має для цього необхідні якості. Найважливішим аспектом ролі лідера є: особисті характеристики, конкретні обставини, динамічні зовнішні чинники, зрілість, навички, досвід, результати діяльності та очікування послідовників, особистий характер лідера та характерна організація (підрозділ) в якому вони навчаються, щодо

ефективності останнього. Характеристики лідера складаються з таких змінних: міжособистісні стосунки в групі; мікросередовище; стихійність.

Поняття лідерства передбачає здатність керувати людьми, враховуючи їх бажання і прагнення, а також відносини домінування і підпорядкування, впливу і слідування в структурі міжособистісних відносин у групі. Але в усіх випадках лідер має соціальну, інтелектуальну та емоційну підтримку в суспільстві або в групах людей, які йдуть за ним. Проблема лідера, лідерства, лідерських якостей добре досліджена у творчості зарубіжних письменників. Вчені досліджували якості, необхідні лідеру, і прагнули володіти певними універсальними рисами, загальними для більшості лідерів. Вони виявили 79 лідерських якостей. Типовими були: доброзичливість, ініціативність, комунікабельність, довірливість, гумор, ентузіазм. Трохи пізніше додали: проінформованість, популярність, красномовство.

Лідерські якості формуються зі студентських років, з того часу, коли в активний період людини було виявлено максимум старання та активності. Зі студентської лави такі лідерські якості, як організаторські здібності, управлінські якості, вміння організувати команду, мобілізувати, визначати цілі, ставити перед командою важливі завдання, формулювати план спільного впливу на команду – це сучасні вимоги до лідера. Роль лідера полягає в мобілізації зацікавлених сторін і керуванні їхньою діяльністю. Це вимагає складної взаємодії з навколишнім середовищем. При цьому виявляються його особистісні якості, вміння контролювати ситуацію, приймати рішення, нести відповідальність, робити правильний вибір (людей, проблем, пріоритетів) і відігравати роль у плануванні. У той же час лідер повинен вміти задовольняти інтереси групи, не виходячи за рамки правових і суспільних норм і тримаючи оточення в залежності від своєї корисності. На відносини з групою і авторитет лідера сильно впливає індивідуальний стиль його поведінки (авторитарний, жорсткий або демократичний).

Розділ 2: Методико-процесуальні особливості розвитку лідерських якостей студентів-психологів

2.1 Програма та основні етапи дослідження

Програма з розвитку студентського лідерства проходила у чотири етапи:

1. Пошук і підготовка. На цьому етапі вирішуються такі завдання:

- Теоретичний огляд концептуально-педагогічної літератури з проблеми дослідження;

2. Констатуючий, з проведенням опитуванням за методиками: опитування лідерських здібностей, опитування комунікативних та організаційних нахилень (КОН), тест «Я лідер».

3. Формувальний.

4. Контрольний, з повторним опитуванням за методиками: опитування лідерських здібностей, діагностика комунікативних та організаційних схильностей (КОС), тест «Я лідер» (додаток 1).

Обробка результатів дослідження за t-критерієм Стьюдента.

Методи дослідження: - емпіричні:

1) Тестування: методи дослідження - опитування лідерських здібностей, діагностика комунікативних та організаційних схильностей (КОС), тест «Я лідер».

Обробка результатів дослідження за t-критерієм Стьюдента.

T-критерій Стьюдента — це статистичний метод, який використовується для порівняння середніх значень двох невеликих вибірок з певних популяцій. Цей критерій був розроблений Вільямом Сілім Госсетом, який використовував псевдонім "Студент" у зв'язку з обмеженнями на публікацію результатів досліджень конфіденційної природи.

T-критерій Стьюдента є досить надійним інструментом для порівняння груп в дослідженнях, особливо тих, де обсяг вибірок обмежений, або коли необхідно виявити навіть невеликі відмінності між групами.

Тестування — метод тестування на наявність психопатології, який використовується в емпіричних дослідженнях, а також метод вимірювання та оцінки психологічних рис і станів індивіда [1].

Варто поділити процес дослідження на 3 етапи:

1. Відбір тестів - визначається призначенням тесту та ступенем достовірності та відповідності тесту.
2. Застосування визначається інструкцією, наведеною в тесті.
3. Інтерпретація результатів – вони визначаються шляхом систематичного огляду випробуваних [37].

Тести дозволяють нам спостерігати за лідерськими якостями; надання доступу до кількісного аналізу та простота аудиту; сприяють об'єктивності оцінок, які не ґрунтуються на психологічній перспективі суб'єкта.

Анкетування - група психотерапевтичних методів, які надають послуги у формі запитань і висловлювань. Він призначений для отримання інформації з тексту заголовка. Опитувальники є одними з найпоширеніших діагностичних засобів і їх можна розділити на особистісні опитувальники та групові. Можна розглядати особистісні опитувальники як стандартизовані персональні звіти, групові та індивідуальні за формою, зазвичай письмові, пасивні або комп'ютерні. За відповідями в анкеті вони поділяється на фіксовані (закриті питання) і вільні (відкриті запитання) [50].

2) Експеримент.

Експеримент - це метод дослідження, який полягає у введенні та збагаченні експериментальної ситуації шляхом активної участі, за допомогою якого можна отримати психофізичний феномен через його прояви та зафіксувати відповідні зміни в поведінці людини. У дослідженні використовувався вербальний і сортувальний тести.

3) Математичні методи обробки даних (критерій Стьюдента).

T-критерій Стьюдента є одним із найдосконаліших і широко використовуваних статистичних методів. Критерій Стьюдента спрямований на оцінку відмінностей значень середніх значень двох вибірок, розподілених

за нормальним законом. Однією з головних переваг критерію є широта його застосування. Його можна використовувати для порівняння середніх значень об'єднаних і розділених зразків, при цьому вибірки можуть не бути однаковими за розміром. При порівнянні двох (і більше) зразків важливим параметром є їх залежність. Якщо можна утворити гомоморфну пару для кожного випадку у двох вибірках (тобто, якщо випадок із вибірки X відповідає одному й лише одному випадку із вибірки Y, і навпаки) (і цей зв'язок важливий для характеристики, яка вимірюється у вибірках), такі вибірки називаються залежними. Прикладом залежної вибірки в нашому дослідженні може бути вимірювання симптомів до та після експериментального впливу на групу студентів. Якщо такий зв'язок між вибірками відсутній, ці вибірки вважаються незалежними. Наприклад, порівняння вимірювань контрольної та експериментальної груп. Потім на основі отриманих експериментальних даних розраховуємо емпіричне значення $emp\ t$. Потім емпіричне значення $emp\ t$ порівнюється з двома критичними значеннями, які відповідають рівням значущості 5% і 1% для t-критерію Стьюдента і позначаються як $Kr\ t$ [5].

Тепер ми порівнюємо наше емпіричне значення з двома критичними значеннями в таблиці. Для цього розмістимо всі три числа на так званій «вісь значущості». Особливістю цієї осі є те, що на ній поділяються 3 ділянки зони. Ліва зона називається «зоною несуттєвості», права — «зоною значущості», а проміжна зона — «зоною невизначеності». Межі всіх трьох зон є $Kr\ t\ \alpha = 0.05$ и $\alpha = 0.01$. Розраховане будь-яким статистичним методом значення t обов'язково повинно потрапити в одну з цих зон. Якщо t потрапила в зону несуттєвості, то в цьому випадку приймається гіпотеза H_0 - про відсутність відмінностей. Якщо t потрапила в зону значущості, то в цьому випадку приймається альтернативна гіпотеза H_1 - про наявність відмінностей, а гіпотеза H_0 відкидається. Якщо t потрапив у зону невизначеності, то психолог стоїть перед дилемою. Таким чином, в залежності від важливості розв'язуваної задачі він може вважати отриману статистичну оцінку

достовірною на рівні 5% і таким чином прийняти гіпотезу H1, відхилити H0 або недійсною на рівні -1% і таким чином прийняти гіпотезу H0.

4) Аналітичний (узагальнення та інтерпретація отриманих даних).

2.2 Методичний апарат дослідження феномену лідерства у студентському віці

Методи дослідження:

1. Діагностика лідерських здібностей. Ця методика призначена для оцінки здатності людини бути лідером. Обстежуваному пропонують 50 тверджень, і на підставі його відповідей на ці запитання роблять висновок про наявність у нього особистих психологічних якостей, необхідних лідеру. З двох запропонованих відповідей на кожне запитання слід вибрати та позначити лише одну. Загальний бал для відповідей розраховується за допомогою ключа опитування. За кожну відповідь, що збігається з ключем, випробуваний отримує один бал, інакше - 0 балів. Потім є оцінка лідерства. Якщо загальний бал менше 25, то якості лідера виражені слабо. Якщо загальна кількість балів від 26 до 35, то якості лідера середні. Якщо загальний бал від 36 до 40, то лідерські якості сильно виражені. Якщо загальний бал вище 40, ця людина схильна диктувати як лідер. Здатність людини стати лідером дуже залежить від розвитку організаторських і комунікативних якостей. Якими рисами особистості повинен володіти справжній лідер? Як зазначають вчені, такими ознаками можуть служити такі прояви [26]:

- Свавільний, здатний долати перешкоди на шляху до мети;
- Наполегливий, вміє розумно ризикувати;
- Терплячий, готовий довго і добре виконувати монотонну і навіть нецікаву роботу;
- Він ініціативний і вважає за краще працювати без опікуна, незалежний;
- Він психічно стійкий і не дозволяє собі захоплюватися нереальними пропозиціями;

- Добре пристосовується до нових умов і вимог;
- Самокритик, тверезо оцінює не тільки свої успіхи, а й невдачі;
- Вміє вимагати звіт за доручену роботу собі та іншим;
- Критичний, здатний бачити слабкі сторони в спокусливих пропозиціях;
- Надійний, тримає слово, на нього можна покластися;
- Може працювати навіть в умовах перевантаження;
- Сприймає інновації, прагне вирішувати нетрадиційні проблеми оригінальними способами [30];
- Стійкий до стресів, не втрачає самовладання та працездатності в екстремальних ситуаціях;
- Оптиміст, ставиться до труднощів як до неминучих і нездоланних перешкод;
- Здатний приймати рішучі, самостійні та своєчасні рішення, здатний брати відповідальність у критичних ситуаціях;
- Здатний змінювати поведінку залежно від умов і може просити та догоджати.

Представлена методика дозволяє оцінити лідерські здібності людини та визначити, наскільки розвинені лідерські якості [36].

2. Діагностика комунікативних та організаційних схильностей (КОС).

Він призначений для діагностики та оцінки комунікативних та організаторських нахилів (здібностей) людини. Методика може бути використана як в груповому, так і в індивідуальному процесі роботи. Питання опитування побудовані таким чином, що вимагають лише одного з двох варіантів відповіді – «згоден» або «не згоден». При обробці результатів, отриманих за методикою, відповіді респондента порівнюються з дешифратором, а кількість збігів підраховується окремо за критеріями комунікативного та організаційного упередження. Крім того, на цій основі розраховуються розрахункові коефіцієнти комунікативних та організаційних схильностей як відношення кількості відповідей, що збігаються з

дешифратором, до максимально можливої кількості збігів (окремо для кожного з двох критеріїв). Для якісної оцінки отриманих результатів розраховані коефіцієнти порівнюють з оцінками шкали. Шкала оцінювання включає 5 ступенів шкали в залежності від величини коефіцієнтів. Межі рівнів шкали комунікативних і організаторських схильностей не збігаються. Для обох шкал характерна така закономірність: чим нижчі коефіцієнти, тим нижчий рівень прояву комунікативних та організаторських тенденцій. Так, найнижчий рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей мають респонденти, які отримали коефіцієнти першої шкальної групи (бал за шкалою 1), а найвищий – ті, хто отримав 5 балів за шкалою. Відповідно, респонденти з найнижчими значеннями коефіцієнтів практично не виявляють комунікативних та організаторських нахилів, не вступають у спілкування та спільну діяльність, що вимагає організаційних зусиль, відчувають серйозні труднощі у спілкуванні, погано орієнтуються в незнайомих ситуаціях, не здатні знаходити адекватні способи прийняття адекватних рішень та їх реалізації, впливати на інших для відстоювання своїх поглядів. Респонденти з найвищими значеннями коефіцієнтів мають чітку потребу в комунікативній та організаторській діяльності, вони активно працюють для цього, активні в пошуку таких ситуацій, успішна реалізація яких потребує розвитку комунікативних та організаторських здібностей на високому рівні. Здатні діяти в найскладніших життєвих і професійних ситуаціях, віддавати перевагу самостійним рішенням, наполегливо вживати необхідних заходів для повної реалізації прийнятих рішень [39].

3. Тест «Я – Лідер»

За допомогою цієї методики можна оцінити лідерські здібності. Варто виділити 8 типів лідерських якостей.

А – самоуправління

Б – розуміння мети (знає, чого хоче)

В – здатен вирішувати проблеми

Г – має творчий підхід

Д – має вплив на інших

Е – знає правила організаційної роботи.

F – має організаторські здібності

З – вміє працювати з групою.

Піддослідним пропонується 48 тверджень, на які необхідно відповісти так: якщо ви повністю згодні з наведеним твердженням, то слід поставити цифру 4; якщо ви швидше згодні, ніж не згодні - номер 3; якщо важко сказати – 2; більше не згоден, ніж згоден -1; зовсім не згоден -0.

Після заповнення картки відповідей слід підрахувати загальну кількість балів, набраних у кожній колонці (без урахування балів, набраних за запитаннями 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41). Якщо сума в графі менше 10, то якість розвинена слабо і потребує поліпшення, якщо більше 10, то якість розвинена середньо або сильно. Але перш ніж робити висновки про розвиток лідерських якостей, необхідно звернути увагу на бали, наведені у відповідях на питання 8, 15, 22, 27, 29, 34, 41. Якщо набрано більше 1 бала за кожне з них, то суб'єкт вважається нещирим, відповідаючи на запитання.

Таким чином, наше дослідження включало чотири послідовні фази, кожна з яких стосувалася конкретних проблем дослідження. Для проведення дослідження ми використовували достовірні та валідні методики, а саме: методику діагностики лідерських здібностей, методику діагностики комунікативних та організаторських схильностей (КОС), тест «Я лідер». Ці методики дозволяють визначити, наскільки розвинені лідерські якості у випробовуваних, дізнатися, які саме якості необхідно розвивати.

2.3 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Базою експериментального дослідження став факультет психології Прикарпатський національний університет імені Василя Стефанка. До вибірки увійшли 40 студентів першого курсу денної форми навчання.

У студентській вибірці дослідження було представлено 6 хлопців та 34 дівчини, переважання жіночої статі зумовлено виділенням факультету психології університету. Вік учасників 17-19 років. З неповних сімей лише 8

піддослідних, решта – з повних. Діти познайомились недавно, адже вже кілька місяців навчаються разом, до того ж усі приїхали з різних міст. Тому сформовані в групі традиції ще слабо виражені. Колектив досить активний, сповнений творчої енергії. Переважають позитивні духовні пошуки та бажання вчитися. Усі члени групи намагаються співпрацювати та допомагати один одному. Однак у деяких є потреба в самоствердженні та самореалізації, бажання виділитися. Більшість колективістів поважають, роблять все заради групи, наприклад, як староста. Близько 40% респондентів проживають з сім'єю. Більшість студентів групи проживає в гуртожитку, що їх зближує, вони намагаються постійно спілкуватися між собою, а також підтримують дружні стосунки зі студентами інших груп. У групі панує справедливе ставлення до всіх членів, прагнення підтримати слабких у спільній діяльності, відчуття безпеки для кожного.

Група має органи самоврядування в особі старости, який здійснює зв'язок з деканатом психологічного факультету та інформує всіх учасників групи про вимоги деканату. Керівник активний, легко контактує з людьми, не відчуває труднощів у спілкуванні. Також старості допомагають і підтримують всі одногрупники. Він користується довірою та авторитетом інших студентів. За зайнятістю респонденти розділилися так: 12% зараз працюють, 64% очікують почати працювати до закінчення навчання, 24% не мають наміру працювати до закінчення навчання. Студентська група є однією із цікавих і популярних об'єктів дослідження соціальної психології. Важливою проблемою тут є дослідження феномену лідерства в цих групах, що становить не лише науковий інтерес, а й велике практичне значення для підвищення ефективності навчального процесу у вищій школі [33].

Формування повноцінної особистості, яка може бути соціально активною та причетною до життєвих змін, є важливим завданням державної системи освіти. Це завдання є особливо важливим і актуальним для педагогічних ВНЗ. Випускники психологічних вузів з достатньо високими знаннями не можуть займати активну громадську позицію в психологічній

діяльності. Тому необхідно звертати увагу не лише на професійні навички та вміння майбутніх спеціалістів, а й на їх особистісний розвиток, особливо розвиток лідерських якостей [34]. Актуальність нашого дослідження та підготовленої нами програми визначається тим, що лідерські здібності можна розвинути в кожній молодій людині, незалежно від її індивідуальних якостей, характеру, ставлення до життя. Багато лідерських якостей, таких як комунікабельність, емпатія, самостійність у виборі, організованість, особистісно важливі для успіху в професійному житті.

На етапі констатувального етапу випробувані отримали детальні інструкції щодо заповнення психодіагностичних методик, а також були поінформовані про цілі дослідження.

Дані, отримані після обробки результатів методики діагностики лідерських здібностей, відображено на рисунку 2.1.

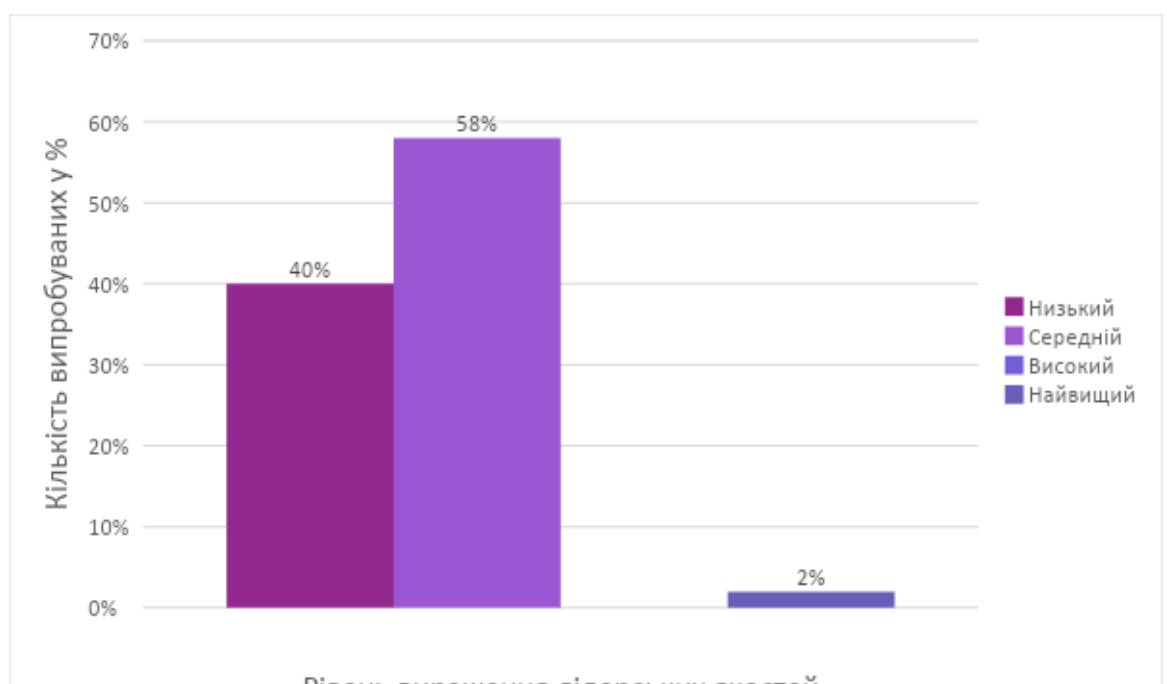


Рисунок 2.1 – Результати діагностики рівня вираженості лідерських якостей за методикою діагностики лідерських здібностей на етапі експерименту, що констатує.

Використовуючи дані таблиці, можна визначити кількість і відсоток досліджуваних за рівнями вираженості лідерських якостей (низький, середній, високий, найвищий).

Для порівняння отриманих результатів вони були зображені у вигляді графіка.

Аналіз результатів. 40% досліджуваних (16 осіб) мають слабкі лідерські якості. Це свідчить про те, що їм слід розвивати лідерські якості, бути більш рішучими та ініціативними. Середній рівень виявлено у 58% (23 особи), можна сказати, що ці люди, перш за все, вольові, терплячі, добре адаптуються до нових умов. Слід зазначити, що в цих двох групах необхідно розвивати лідерські якості, щоб піддослідні були психічно стійкішими, надійнішими, самокритичними, здатними вирішувати нетрадиційні проблеми оригінальними методами. Лідерські якості високого рівня не спостерігаються в жодного студента. Лише 2% випробовуваних набрали більше 40 балів, що вказує на те, що людина, як лідер, схильна диктувати.

Здатність людини стати лідером дуже залежить від розвитку організаторських і комунікативних якостей [17]. Тому ми провели діагностику комунікативних та організаторських схильностей. За результатами цієї методики ми створили графік, який наведено на рисунку 2.2.

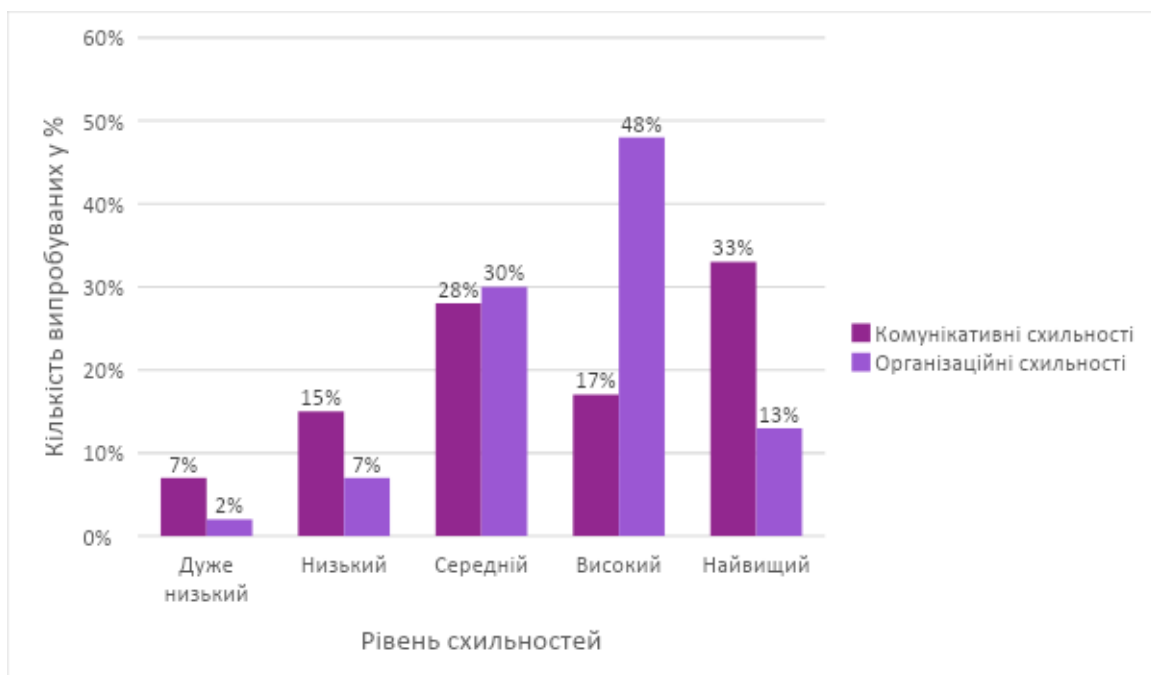


Рисунок 2.2 – Результати діагностики рівня комунікативних та організаторських нахилів за методикою діагностики комунікативних та організаторських нахилів на етапі констатуючого експерименту

Аналізуючи отримані результати, можна зробити такі висновки:

Дуже низький рівень спостерігається у 7% та 2% досліджуваних (3 та 1 особи) за комунікативними та організаційними нахилами. Ці суб'єкти характеризуються низьким рівнем комунікативних і організаційних схильностей.

15% і 7% досліджуваних (6 і 3 особи) мають комунікативні та організаторські нахили нижче середнього. Вони не горять бажанням спілкуватися, відчують тиск у новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час на самоті, обмежують знайомства, важко спілкуються з людьми та розмовляють з аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій обстановці, не відстоюють свою думку, важко переносять скарги, вкрай недооцінюють прояв ініціативи в суспільній діяльності, у багатьох випадках воліють уникати прийняття самостійних рішень.

28% і 30% досліджуваних (11 і 12 осіб) характеризуються середнім рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони намагаються контактувати з людьми, не обмежують коло знайомств, відстоюють свою думку, планують роботу, але потенціал їх схильностей не настільки стійкий. Ця група потребує більш серйозної та систематичної виховної роботи для формування та розвитку комунікативних та організаторських нахилів.

До групи з високим рівнем прояву комунікативних та організаторських схильностей відносяться 17% і 48% досліджуваних (7 і 19 осіб). Вони не губляться в новому оточенні, швидко знаходять друзів, постійно намагаються розширити коло знайомств, займаються громадською діяльністю, допомагають рідним і друзям, виявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації світських заходів і здібні приймати

самостійні рішення в складних ситуаціях. Все це вони роблять не з примусу, а за своїм внутрішнім бажанням.

33% і 13% (13 і 5 осіб) досліджуваних з дуже високим рівнем комунікативних і організаторських нахилів відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності і активно над цим працюють. Вони швидко орієнтуються в складних ситуаціях, комфортно поведуться в новому колективі, ініціативні, воліють самостійно приймати рішення у важливій справі або складній ситуації, відстоюють свою думку і сприймають думку інших осіб, вміють поживати свою роботу. Легко почуватися в незнайомій компанії, люблять організовувати всілякі ігри, заняття, наполягають на заходах, які їх приваблюють. Вони шукають ситуації, які задовольняють їхні потреби в спілкуванні та організаційній діяльності.

Щоб визначити, які лідерські якості потребують подальшого розвитку, ми провели діагностику за допомогою тесту «Я – лідер». Виділяють 8 типів лідерських якостей. Зауважимо, що згідно з інструкціями даної методики, необхідно звернути особливу увагу на відповіді на деякі запитання, щоб визначити, чи випробуваний щирий у своїх відповідях. Після цієї процедури ми виявили 10 бланків з нещирими відповідями, відповідно, вони не були враховані в остаточних результатах. Отриману нами інформацію відображено на графіку.

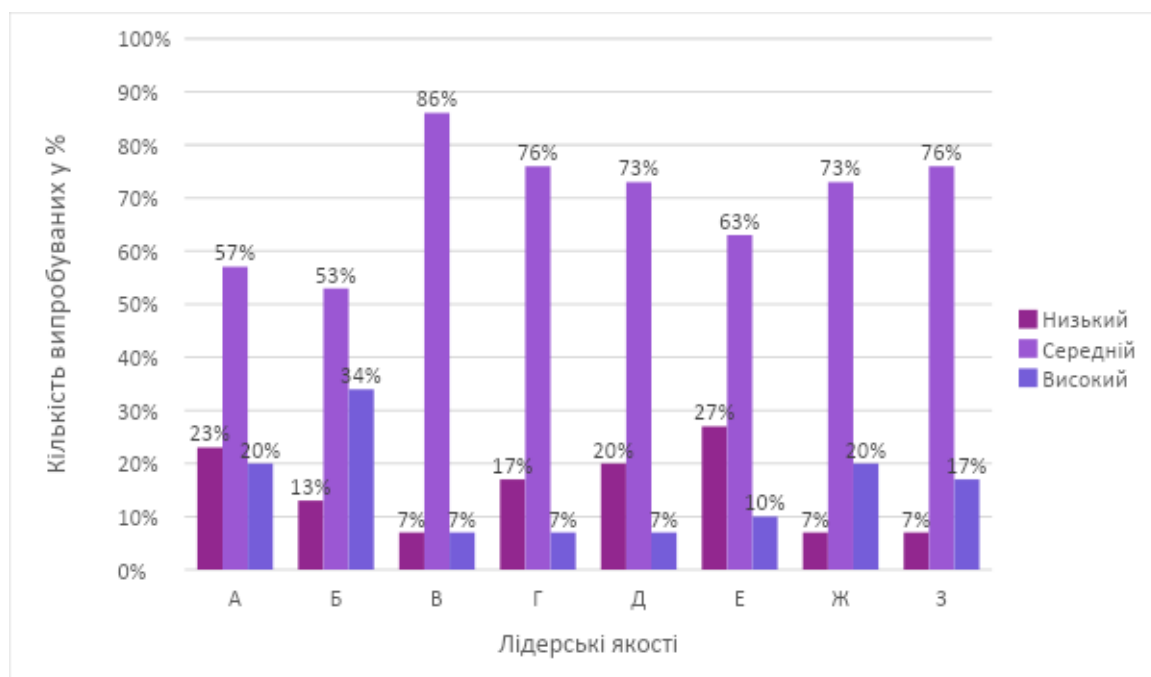


Рисунок 2.3 Примітка: А – вміння керувати собою, Б – усвідомлення мети (знаю, що хочу), В – вміння вирішувати проблеми, Г – наявність творчого підходу, Д – вплив на оточуючих, Е – знання правил організаторської роботи, Ж – організаторські здібності, З - уміння працювати з групою Рисунок 5 – Результати діагностики лідерських якостей за методикою «Я – Лідер» на етапі констатуючого експерименту

1.А - вміння володіти собою

Низький рівень розвитку цієї якості виявлено у 23% (7 осіб). Це свідчить про те, що цим людям не вистачає спритності в спілкуванні, вони не завжди можуть контролювати свої емоції.

Середній рівень цієї якості виявлено у 57% (17 осіб). Ці люди здатні довести свою правоту без негативних емоцій.

Високий розвиток якості «вміння володіти собою» спостерігається у 20% досліджуваних (6 осіб). Ці люди володіють навичками саморегуляції, стійкі до стресів і вміють передбачати наслідки своєї поведінки, вміють сказати «ні», коли це необхідно. Ці люди вміють сперечатися і пояснювати свою точку зору, висловлювати свої думки, регулювати свої почуття і емоції в спілкуванні.

2. Б - усвідомлення мети (знаю чого хочу)

Це якість слабо розвинена у 13% випробовуваних (4 особи). Саме цілепокладання є проблемою для цих людей, вони не можуть встановити ієрархію цілей і визначити, що для них дійсно важливо.

Середній рівень розвитку 53% (16 осіб). Ці люди знають, чого хочуть, але їм необхідно проаналізувати, чи достатньо вони докладають зусиль для досягнення своїх цілей і наскільки ці цілі реалістичні.

Високий рівень виявлено у 34% досліджуваних (10 осіб). Цей відсоток суб'єктів знає про цілі. Однак, навіть якщо вони знають, до чого прагнуть, їм необхідно періодично переглядати свої цілі, щоб вони відповідали новим обставинам, і, можливо, залучати інших до досягнення своїх цілей.

3. В – уміння розв'язувати задачі

На слабкому рівні ця якість розвивається у 7% випробовуваних (2 людини). Ці люди не вміють підкреслити головне в проблемі, не мають достатнього досвіду вирішення тих чи інших проблем. Щоб розвинути в собі цю якість, потрібно вивчити досвід інших, перш ніж приймати рішення.

Середній рівень 86% (26 осіб). Ці люди здатні вирішувати проблеми, але вони повинні бути обережними, розглядаючи різні варіанти або використовувати той варіант, який першим «приходить на розум» для вирішення проблеми.

Високий рівень виявлено у 7% (2 особи). Ці суб'єкти можуть не тільки розв'язати проблему, а й проаналізувати різні варіанти її вирішення та оцінити, наскільки це рішення відповідає реальній ситуації, тобто врахувати такі фактори як час, ресурси, матеріальні ресурси тощо.

4. Г - наявність творчого підходу

Низький рівень розвитку цієї якості виявлено у 17% (5 осіб). Ці суб'єкти мислять стереотипно, твердо віддані традиціям, бояться невизначеності.

Середній рівень спостерігається у більшості досліджуваних 76% (23 особи). Ці люди мають творчий підхід і цінують це в інших людях. Однак для цієї групи людей творчість не завжди є основою для вирішення проблем.

Високий рівень виявлено лише у 7% (2 особи). Ця людина вірить у свої творчі здібності, не боїться покладатися на них при вирішенні завдань, щоб знайти нестандартне вирішення проблеми. Він відчуває потребу в змінах.

5. Д - вплив на інших

Ця якість слабо розвинена у 20% піддослідних (6 осіб). Перш за все, ці люди повинні будувати добрі особисті стосунки з іншими, приділяти більше уваги іншим людям і проявляти інтерес до спілкування з людьми.

У середньому ця якість розвинена у 73% (22 особи). Ці суб'єкти добре ладнають з оточуючими людьми, але, хоча до їх думки обов'язково прислухаються, вони не настільки впливові, щоб впливати на людей.

Підвищений рівень виявлено у 7% досліджуваних (2 особи). Ці люди займають авторитетне становище серед оточуючих, вміють знайти підхід до кожного для досягнення поставленої мети. Однак надмірний вплив і маніпулювання іншими людьми може викликати негативну реакцію оточуючих.

6. Е – знати правила організаційної роботи

На низькому рівні ця якість розвинена у 27% випробовуваних (8 осіб). Ці люди повинні звертатися до організаційних правил роботи. Вони повинні чітко розуміти покладені на них завдання та повноваження, вміти розрізняти основні та другорядні завдання, правильно розподіляти свій час.

Середній рівень – 63% (19 осіб). Цей рівень характеризується плануванням своїх дій, прийняттям колективних рішень, вони здатні скласти реалістичний план дій з урахуванням багатьох факторів (час, матеріальні ресурси, команда).

Високий рівень знань правил організаційної роботи виявлено лише у 10% досліджуваних (3 особи). Враховуючи свої здібності, знання та навички, ці люди ретельно готуються до виконання завдання, консультуються, вивчають досвід інших, координують свою роботу та розподіляють її між колегами. Коротше кажучи, ці суб'єкти мають здатність організовувати

роботу від початку до кінця та аналізувати свої дії, виявляючи позитивний досвід та помилки, щоб успішніше працювати в майбутньому.

7. Ж - організаторські здібності.

У 7% досліджуваних (2 особи) ця якість була слабо розвинена. Вони рідко проявляють ініціативу, уникають самостійних рішень. Для формування та розвитку цієї якості особистості потрібна додаткова виховна робота.

73% (22 особи) розвинуті організаторські здібності на середньому рівні. Ці люди вміють організовувати себе та оточуючих для виконання поставленої задачі, здатні приймати рішення у складних ситуаціях.

Високий рівень розвитку цієї якості спостерігається у 20% досліджуваних (6 осіб). Ця група людей здатна приймати самостійні рішення в різних ситуаціях. Ці люди відстоюють свою думку і домагаються своїх рішень. Вони люблять організовувати ігри та різні заходи. Наполегливий і одержимий у діяльності.

8. З - уміння працювати з групою.

Низький рівень виявлений у 7% досліджуваних (2 особи). Для людей цього рівня характерно те, що вони не приділяють належної уваги членам групи, не можуть знайти стосунки з усіма і правильно розподілити завдання.

Середній рівень розвитку цієї якості виявлено у більшості досліджуваних – 76% (23 особи). Ці люди погоджують свої дії з групою, враховують можливості, людей, з якими працюють.

Уміння працювати з групою на високому рівні розвивається на 17% (5 осіб). Ці особи вже мали свій стиль, спосіб організації своєї колективної роботи, певну схему. За потреби вони можуть працювати з групою, навчаючи та направляючи своїх помічників.

Таким чином, за результатами трьох методик можна зробити висновок, що більшість студентів мають розвинені лідерські якості на достатньому рівні, але слід зазначити, що серед студентів є і студенти з низьким рівнем розвитку лідерських якостей. Не виявлено жодного учня з високим рівнем розвитку якостей за всіма методиками та всіма показниками. За результатами

дослідження можна дійти висновку про необхідність впровадження психолого-педагогічної програми розвитку лідерських якостей у студентів-психологів.

За результатами констатуючого тестування досліджувані були розподілені на дві групи: контрольну (КГ), з $n=20$ студентів та експериментальну (ЕГ), з $n=20$ студентів. До складу ЕГ увійшли студенти, які мали низькі значення за всіма показниками покращення лідерських якостей. В ЕГ реалізовано програму підвищення лідерських якостей студентів-психологів. Піддослідні були збалансовані КГ та ЕГ за всіма життєво важливими показниками: стать, вік, первинний дохід.

Після програми розвитку лідерства у дослідженні брали участь 40 студентів першого курсу факультету психології ПНУ імені Василя Стефаника. Під час розвивальних занять в експериментальній групі спостерігалася позитивна динаміка в набутті учнями лідерських якостей.

На заключному етапі експерименту було проведено кілька аналізів розвитку лідерських рис. Методологія дослідження подібна до першого дослідження, ті ж методи були використані для аналізу безперервних лідерських характеристик на тій самій вибірці суб'єктів. Результати оцінки лідерських якостей були оброблені до та після експерименту в контрольній та експериментальній групах (розробка основи для розвитку прогресу лідерських якостей у студентів-психологів) методом роботи з математико-статистичними питаннями.

Нам потрібно порівняти результати до і після програми вдосконалення (після першого і другого скорочень) і показати, що вона ефективна.

Результати повторного аналізу даних за методикою «Оцінка лідерських здібностей» проаналізовані нижче в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Діагностика лідерських здібностей

Рівень розвитку лідерських здібностей	До експерименту		Після експерименту	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Низький	40% (8 л)	40% (8 л)	15% (3 л)	40% (8 л)
Середній	60% (12 л)	55% (11 л)	75% (15 л)	60% (12 л)
Високий	-	-	10% (2 л)	-
Найвищий	-	5% (1 л)	-	-

На основі отриманих даних можна зробити висновок, що в контрольній групі істотних змін не відбулося. Проте в експериментальній групі можна відзначити позитивну динаміку: таким чином, на 25% зменшилась кількість досліджень із низьким рівнем розвитку лідерських якостей, а, у свою чергу, середня кількість зросла на 15%, з'явилися студенти у яких лідерські якості підвищилися на високий рівень.

Для підтвердження достовірності наших результатів ми використовуємо статистичний метод - t - критерій Стьюдента. Розглянемо оцінки значень t - Стьюдента для ЕГ до і після тесту. Для Кр t p 0,05= 2,09 і p 0,01= 2,86. Результат: $emp\ t = 7,2$.

Отримане емпіричне значення t (7,2) знаходиться в зоні значущості, що свідчить про ефективність реалізованих концептуально-освітніх програм розвитку лідерських якостей в ЕГ.

Результати реаналізу за методикою «Діагностика комунікативних та організаційних схильностей» проаналізовано в таблиці 4.

Таблиця 2.2

Діагностика комунікативних и організаторських схильностей

Рівень розв	До експерименту		Після експерименту	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ

итку ліде рськ их здіб ност ей	Комун ікатив ні	Органі зиторсь кі	Комун ікатив ні	Органі зиторсь кі	Комун ікатив ні	Органі зиторсь кі	Комун ікатив ні	Органі зиторсь кі
Дуж е низь кий	5% (1 л)	-	10% (2 л)	5% (1 л)	10% (2 л)	5% (1 л)	-	-
Низь кий	20% (4 л)	10% (2 л)	10% (2 л)	-	20% (4 л)	10% (2 л)	-	-
Сере дній	25% (5 л)	35% (7 л)	30% (6 л)	25% (5 л)	35% (7 л)	35% (7 л)	10% (2 л)	25% (5 л)
Висо кий	20% (4 л)	30% (6 л)	15% (3 л)	60% (12 л)	20% (4 л)	30% (6 л)	60% (12 л)	40 % (8 л)
Найв ищи й	30% (6 л)	25% (5 л)	35% (7 л)	10% (2 л)	15% (3 л)	20% (4 л)	30% (6 л)	35% (7 л)

На представленій таблиці видно, що в ЕГ показники значно покращилися, наприклад, середня якість комунікативності зросла на 45%.

Для визначення достовірних відмінностей між констатуючим і контрольним дослідженнями використовували статистику t-критерію Стюдента. Нижче наведені оцінки t - стандартного відхилення Стюдента ЕГ до і після тесту (для схильності до взаємодії). Для K_p t_p p 0,05= 2,09 і p 0,01= 2,86. Результат: $emp\ t = 3$.

Отримане емпіричне значення t (3) знаходиться в зоні значущості, тому варіація, зафіксована в експерименті, не є випадковою.

У групі ЕГ спостерігається помітне покращення спадкоємності організаційних характеристик, на відміну від КГ, де істотних змін не відбулося. Щоб перевірити достовірність наших результатів, ми застосували статистичний метод. Т статистика - Значення Стьюдента для ЕГ до і після тесту (для організаційної доцільності): при $Kr t p 0,05 = 2,09$ і $p 0,01 = 2,86$; результат: $emp t = 2,9$.

Отримане емпіричне значення $t (2.9)$ знаходиться в зоні значущості, що свідчить про ефективність схеми.

Перш ніж представити результати дослідження за методикою «Я – лідер», хочемо ще раз зазначити, що згідно з методичними рекомендаціями даної методики особливу увагу необхідно приділити відповіді на деякі питання, як визначити чи щирі ваші відповіді. Після цього процесу ми знайшли 10 анкет з нещирими відповідями, відповідно, не врахованими в остаточних результатах. Так, у Контрольній групі кількість досліджуваних становила $n=14$, а в Експериментальній групі $n=16$ осіб. Отримані нами дані наведені в таблиці 2.3.

З огляду на дані таблиці 2.3 можна помітити значну зміну сигналу ЕГ. Так, наприклад, після концептуалізації та дизайну навчання в ЕГ немає жодної лідерської якості, яка б розвивалася на нижчому рівні. Значно зросла кількість досліджуваних з високим рівнем лідерських якостей, а в деяких випадках більш ніж утричі. Про це свідчить інформація, яку ми отримали.

Отже, запропонована концепція є ефективною та дійсно допомагає у розвитку лідерських якостей у студентів. Проте, щоб підтвердити наші висновки, варто продемонструвати відсоткове співвідношення двох груп за результатами діагностики по методиці «Я–Лідер».

Таблиця 2.3

Результати діагностики по методиці «Я–Лідер»

Лід ерс ькі	Рівень розвитку лідерських якостей												
	Низький				Середній				Високий				
	КГ		ЕГ		КГ		ЕГ		КГ		ЕГ		
	До	Післ	До	Післ	До	Післ	До	Післ	До	Післ	До	Післ	
	я		я		я		я		я		я		я
А	21 % (3 л)	21% (3 л)	25 % (4л)	-	58 % (8л)	65% (9л)	56% (9л)	50% (8л)	21 % (3 л)	14% (2 л)	19 % (3л)	50% (8л)	
Б	21 % (3 л)	14% (2 л)	6% (1л)	-	36 % (5 л)	43% (6л)	69% (11л)	38% (6 л)	43 % (6 л)	43% (6 л)	25 % (4л)	62% (10л)	
В	14 % (2 л)	14% (2 л)	-	-	72 % (10 л)	65% (9л)	100 % (16л)	50% (8л)	14 % (2 л)	21% (3 л)	-	50% (8л)	
Г	14 % (2 л)	14% (2 л)	19 % (3л)	-	86 % (12 л)	86% (12л)	69% (11л)	75% (12л)	-	-	12 % (2л)	25% (4л)	
Д	21 % (3 л)	14% (2 л)	19 % (3л)	-	72 % (10 л)	79% (11л)	75% (12л)	56% (9л)	7% (1л)	7% (1л)	6% (1л)	44% (7 л)	
Е	36 % (5 л)	28% (4 л)	19 % (3л)	-	64 % (9л)	72% (10л)	62% (10л)	38% (6л)	-	-	19 % (3л)	62% (10л)	

Ж	7% (1 л)	7% (1 л)	6% (1 л)	-	79% (11 л)	58% (8 л)	69% (11 л)	44% (7 л)	14% (2 л)	36% (5 л)	25% (4 л)	56% (9 л)
З	-	-	12% (2 л)	-	86% (12 л)	79% (11 л)	69% (11 л)	19% (3 л)	14% (2 л)	21% (3 л)	19% (3 л)	81% (13 л)

Примітка: А - вміння володіти собою, Б - усвідомлення мети (Я знаю, чого хочу), В - вміння вирішувати проблеми, Г - наявність творчого процесу, Д - вплив на оточуючих, Е - знання правил організації справи, Ж - організаторські здібності, З - Уміння працювати в команді

Далі ми розглянемо отримані нами дані окремо для кількох характеристик лідерства. На рисунку 2.4 представлені дані для контрольної та експериментальної груп за лідерською ознакою «здатність до самоуправління».

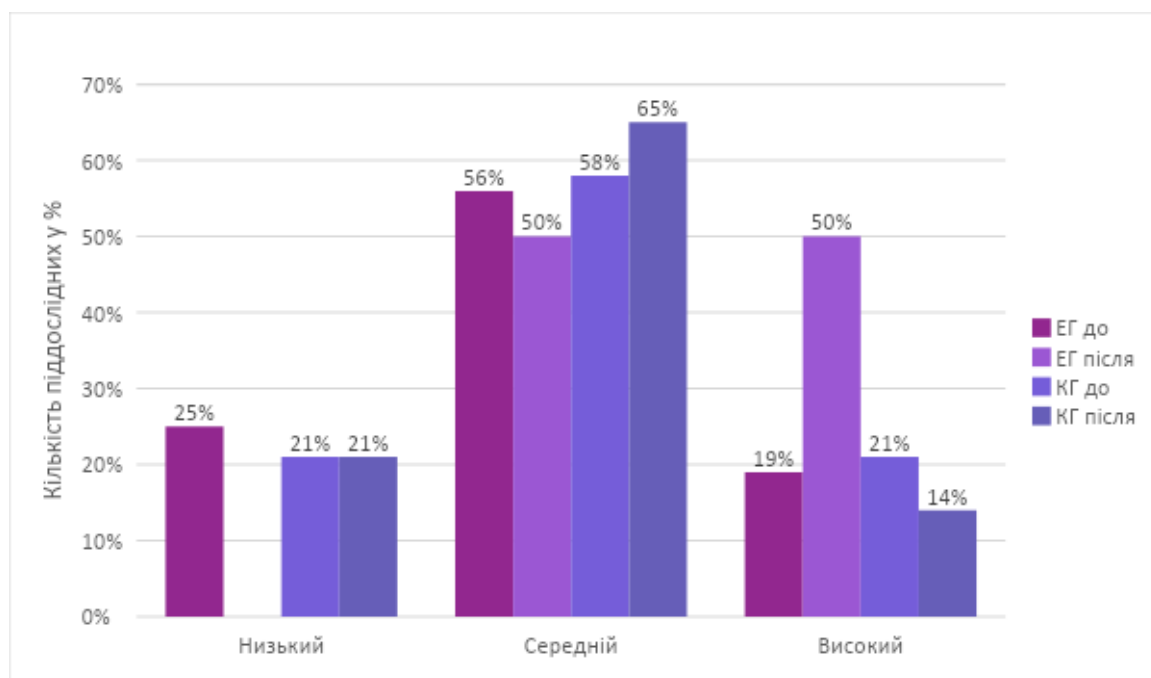


Рисунок 2.4 – Результати аналізу за методикою «Я – Лідер» за лідерською ознакою «самооврядування» в КГ та ЕГ на етапі формувального експерименту

На рисунку 2.4 видно, що в КГ показники залишилися на колишньому рівні, а в ЕГ відбулося помітне покращення, наприклад, більш ніж на 30 зросла кількість тестованих з вищими балами за ознакою лідерства «здатність до самостійного контролю». %.

T-критерій Стьюдента для ЕГ до і після тесту: при $Kp\ t\ p\ 0,05 = 2,13$ і $p\ 0,01 = 2,95$; результат: $emp\ t = 8,1$.

Отримане емпіричне значення $t(8,1)$ знаходиться в зоні значущості – це свідчить про ефективність реалізованих концептуально-освітніх програм, спрямованих на розвиток лідерських якостей в ЕГ.

Дані критерію «вирішення проблем» якості лідерства чітко представлені на малюнку 2.5.

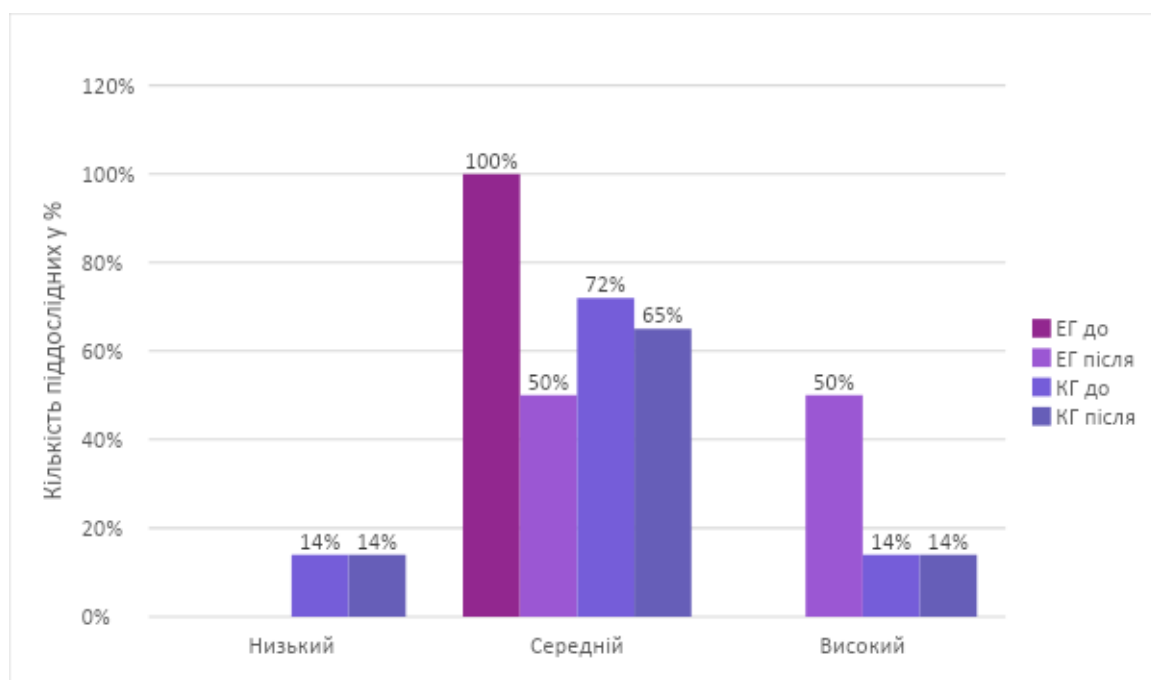


Рисунок 2.5 – Результати аналізу за методикою «Я – Лідер» лідерської характеристики «вміння вирішувати проблеми» в КГ та ЕГ на етапі формуального експерименту

Основні зміни відбулися в ЕГ до експерименту, і жоден суб'єкт не мав цієї лідерської якості на вершині, однак після повторної діагностики ми виявили, що ці симптоми покращилися в групі на півдорозі. Для підтвердження отриманих змін наведемо статистику t – оцінок Стьюдента ЕГ

до та після тестування: при $K_p t p 0,05 = 2,13$ та $p 0,01 = 2,95$; результат: $emp t = 3,6$.

Отримане емпіричне значення t (3.6) знаходиться в зоні значущості, тому варіація, зафіксована в експерименті, не є випадковою.

Ще одна важлива якість лідера – «доступність творчого процесу» (рис. 2.6).

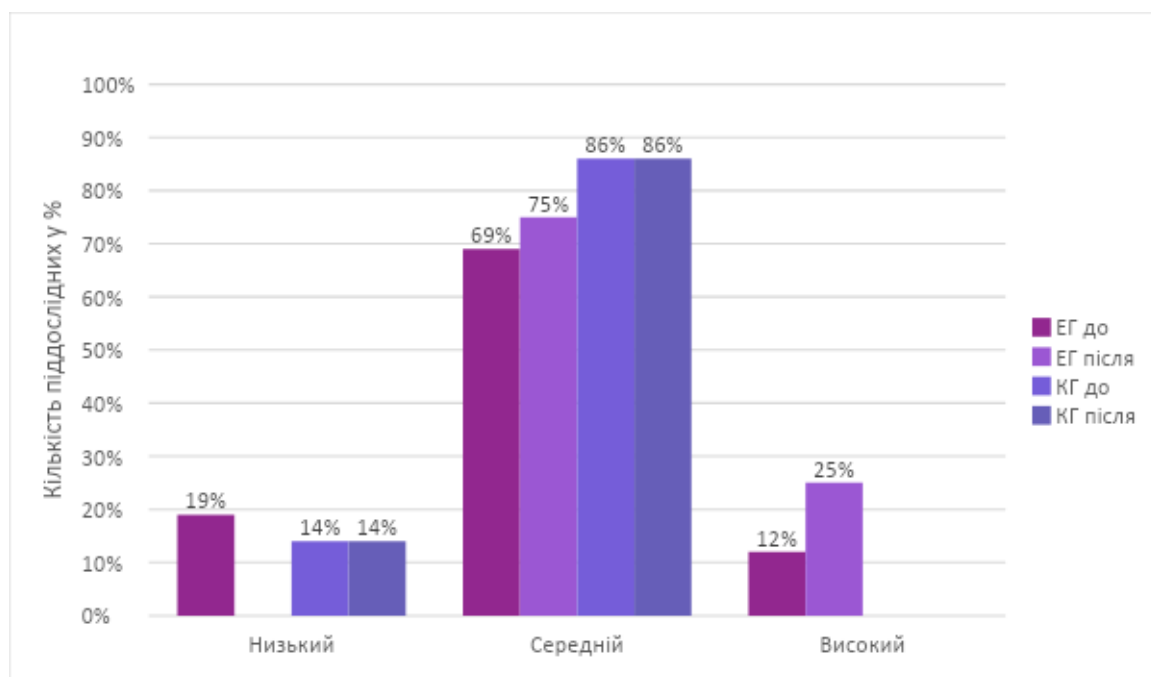


Рисунок 2.6 – Результати аналізу за методикою «Я – Лідер» для лідерської характеристики «доступність творчого процесу» в КГ та ЕГ на рівні проектного тестування

З даних, наведених на рис. 2.6, видно, що зміни в КГ не відбулися. Якісні зміни очевидні в ЕГ: після концептуалізації та навчального процесу зросла кількість курсів з високим рівнем досягнення цієї лідерської якості, і жоден студент не розвинув цю якість, це низька позиція. Т-критерій Стьюдента для ЕГ до і після тесту: при $K_p t p 0,05 = 2,13$ і $p 0,01 = 2,95$; результати: $emp t = 3,4$.

Отримане емпіричне значення t (3.4) знаходиться в зоні значущості, іншими словами, швидкість зміни та енергія їх збільшення є надійними та виходять за межі тенденції підтримувати їх постійно на рівні.

Після концептуалізації та навчальної програми в ЕГ зафіксовано суттєві зміни в лідерському атрибуті «вміння працювати в команді»: кількість суб'єктів із високим рівнем досягнень за цим атрибутом зросла більш ніж у чотири рази (рис. 2.7).

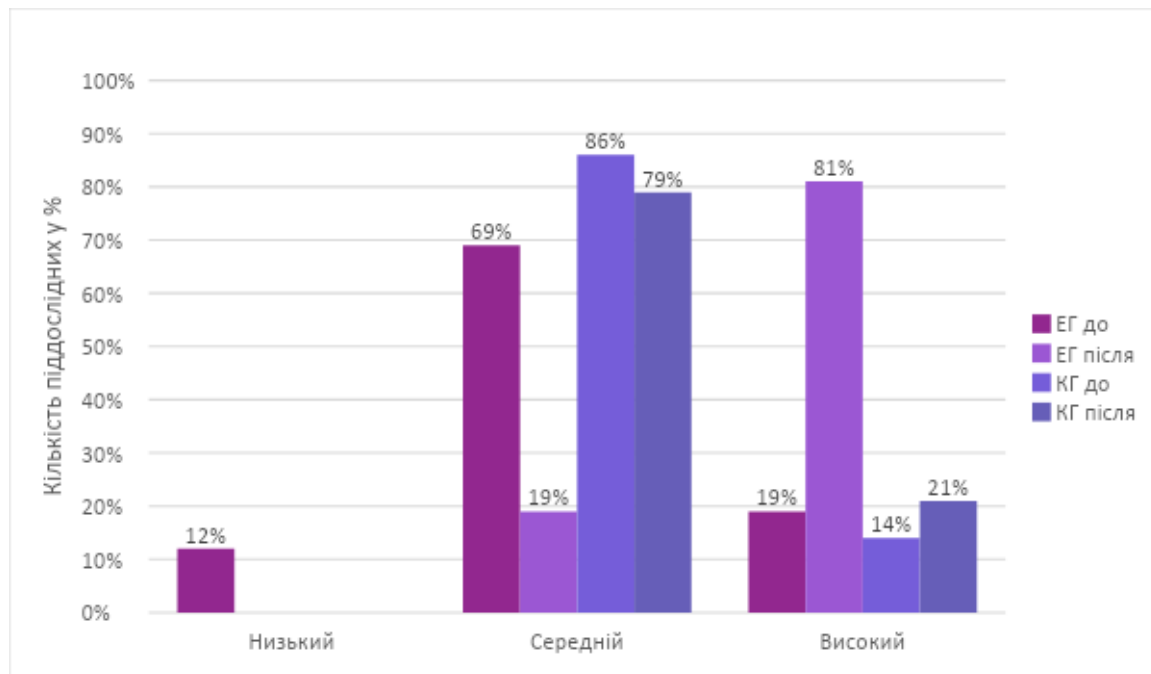


Рисунок 2.7 – Результати аналізу за методикою «Я – Лідер» для лідерської риси «вміння працювати з групою» в КГ та ЕГ на етапі формувального експерименту

Для підтвердження достовірності наших результатів скористаємося статистичним методом – t – критерієм Стюдента. Міра t - Оцінки стандартизованої ЕГ студента до і після тесту: при Kp t p 0,05= 2,13 і p 0,01= 2,95; результат: emp t = 3,6.

Отримане емпіричне значення t (3.6) знаходиться в критичній зоні.

Таким чином, судячи з результатів цих методів, можна зробити висновок, що реалізовані концепції, спрямовані на розвиток лідерських якостей студентів, дійсно ефективні. Продемонстрований позитивний прогрес у розвитку лідерських якостей є цьому підтвердженням. Статистичний аналіз результатів за допомогою t -критерію Стюдента дозволив перевірити та встановити достовірність того факту, що після процесу розвитку лідерські якості студентів-психологів значно покращилися та вийшли на новий рівень.

Розділ 3: Психологічні засоби оптимізації процесу розвитку лідерських якостей у студентській молоді

3.1 Тренінгова програма розвитку лідерських якостей у студентській молоді

Формування повноцінної особистості, яка може бути соціально активною та причетною до життєвих змін, є важливим завданням державної системи освіти. Це завдання є особливо важливим і актуальним для ВНЗ. Випускники психологічних вузів з достатньо високими знаннями не можуть займати активну громадську позицію у своїй діяльності.

Сучасна ситуація у сфері освіти потребує розробки нових науково-практичних засобів, які забезпечать нормальну соціалізацію молоді [51]. Програма розвитку лідерських якостей студентів-психологів передбачає спеціальні тренінги для стимулювання формування системи цінностей психолога та здатності до саморозвитку, розвитку комунікативних, організаторських здібностей, розвитку організаторських здібностей, спрямованість людини на справу та формування реального рівня домагань. Комплексна система заходів, які проводяться в навчально-виховному процесі в університеті, дозволяє формувати потребу в досягненні високих соціальних цінностей та навчає навичок їх досягнення. Програма передбачає формування знань та навичок конструктивної взаємодії, спрямованої на досягнення суспільно важливих цілей. Запорукою ефективності програми є створення сприятливих умов для оволодіння особистістю якостями суб'єктності: самостійності, активності, відповідальності та інших якостей, необхідних у психологічній професії. Передбачається, що в цьому випадку випускник психологічного факультету зможе створювати соціальні стосунки на основі свого унікального особистісного потенціалу [44].

Можна виділити наступні особливості програми розвитку лідерських якостей майбутніх психологів:

- процес соціалізації майбутніх психологів має більш виражений дидактичний характер: ґрунтується на чіткій організації діяльності та спрямований на конкретні практичні результати спільної діяльності [14];
- розвиток лідерських якостей майбутніх психологів здійснюється в рамках єдиного психологічного процесу;
- кожен студент психологічного факультету має стати об'єктом впливу в процесі формування лідерських якостей;
- суб'єкт впливу: по-перше, професійні психологи; по-друге, професійні викладачі; і по-третє, самі студенти, які беруть участь у програмі.

Актуальність програми визначається тим, що лідерські здібності можна розвинути в кожній молодій людині, незалежно від її індивідуальних якостей, характеру, ставлення до життя. З точки зору застосування до професії психолога, необхідний розвиток багатьох лідерських якостей. Багато лідерських якостей, таких як комунікабельність, емпатія, самостійність у здійсненні вибору, організованості, професійної діяльності особистісно важливі для успіху в житті.

Розроблено соціально-педагогічний тренінг для успішного розвитку лідерських якостей.

Соціально-психологічний тренінг (тренінг в перекладі з англійської - виховання, навчання) є одним із корекційних засобів, якими володіє соціальна психологія. У широкому розумінні під соціально-психологічним тренінгом розуміється досвід психологічного впливу на основі активних методів групової роботи. Вона передбачає використання спеціальних комунікаційних форм пізнання, навчання умінь і навичок у сферах спілкування, діяльності, розвитку та корекції особистості [35].

Будь-яка вправа повинна включати рольову гру та групове обговорення. Соціально-психологічний тренінг складається з різних блоків навичок, наприклад, навичок, необхідних на початку спілкування (при встановленні контакту), навичок, необхідних для розриву стосунків, навичок психологічної

аргументації, активного слухання, розкриття прихованого наміру партнера по спілкуванню, тощо.

Склад навчальних груп, характеристика процесів, що в них відбуваються, цілі і методи роботи залежать від вихідної теоретичної позиції, принципів і критеріїв визначення окремих теоретичних категорій. У групі соціально-психологічного тренінгу особлива увага приділяється створенню довірчого середовища, що дозволяє забезпечити більшу інтенсивність зворотного зв'язку через щоденне спілкування [41].

Оскільки цей тренінг спрямований на роботу з особистісними проявами учасників, є вправи, в яких вони відчують сильні почуття, і вправи, які використовують зворотний зв'язок. У цій програмі можна умовно виділити три етапи - ознайомлення, самопізнання та етап розвитку. Відповідно до завдань тренінгу на заняттях розвиваються такі основні аспекти розвитку лідерських якостей:

- емпатія (проникнення почуттів, переживань, ситуації іншої людини);
- розвиток уявлень про цінність іншої людини та себе;
- цільова спрямованість (керівнику важливо розуміти свою мету, чітко представляти необхідний результат, якщо у людини немає мети, то її необхідно розвивати; мета є найважливішим мотиватором для лідера);
- відповідальність (здатність брати відповідальність за події у своєму житті);
- впевненість у собі (люди довіряють лише впевненій у собі людині) [40];
- енергійність (енергійність лідера відчувається в швидкості його дій, реакцій і рішень);
- активність (лідер енергійний, тому активний);
- навички конструктивного спілкування (лідер повинен отримати відповідь);
- самолюбство (лідери люблять себе і знають собі ціну).

Мета програми: розвиток лідерських якостей у студентів-психологів.

Цілі програми:

1. Розвивати ініціативу, цілеспрямованість, відповідальність за себе та інших.
2. Навчати навичкам соціальної діяльності.
3. Формувати уявлення про себе в учасників тренінгу шляхом рефлексії, самопізнання, самопостереження.
4. Навчити прийомам і методам організації та планування діяльності.
5. Формувати навички комунікативної взаємодії в суспільстві.

Організаційно-методичні вимоги до програми.

Цільова група – студенти психологічного факультету.

Час, періодичність, кількість сеансів.

Програма розвитку лідерських якостей для студентів-психологів розрахована на 3 уроки, тривалість якого становить дві астрономічні години.

Це заняття складається з теоретичного та практичного блоків. (додаток 1)

Цілі та завдання	Перелік вправ	Хронометраж
Заняття 1. Хто я? Який я?		
Знайомство ведучого з учасниками, розповідь про цілі занять, мотивація на роботу у групі	Слово ведучого	10 хв
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент (за потреби – корекція на місці)	«Метафора вашого стану»	5 хв
З'ясування цілей відвідування тренінгу та бажаного результату	Укладення «контракту»	5 хв
Допомогти учасникам краще дізнатися один про одного, скоротити дистанцію у спілкуванні	«Знайомство»	10 хв
Ознайомити учасників з основними засадами навчання, разом продумати та прийняти правила роботи	Ухвалення правил групи	10 хв
Згуртування команди	«Фігури»	10 хв
Інформація учасникам тренінгу	Міні-лекція	10 хв

Проілюструвати власну поведінку учасників при подоланні труднощів	«Перешкода»	10 хв
Самоаналіз власних ролей	«Хто Я?»	10 хв
Розвиток інтересу до себе, усвідомлення різних ролей та розвиток гнучкої рольової поведінки, формування его-ідентичності, розвиток креативності	«Метафоричний автопортрет»	30 хв
Формування вміння робити компліменти та створювати позитивні установки один на одного	«Комплімент»	5 хв
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв
Заняття 2. Розвиток гнучкої рольової поведінки		
Привітання	Слова ведучого	5 хв
Розкриття власного потенціалу	«Рольова гра: Які ролі я граю в житті?»	10 хв
Гнучка рольова поведінка	«Театр ролей», «Зміна власний ролей»	60 хв
Теоретичний блок	Пояснення та обговорення концепції гнучкості у рольовій поведінці	10 хв
Розвиток навичок лідерства	«Керування групою»	10 хв
Співпраця та тимбілдинг	Групова вправа «Разом до успіху»	20 хв
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв
Заняття 3. Ефективна комунікація та конфліктологія		
Привітання	Слова ведучого	5 хв
Ефективна комунікація	«Активне слухання та вираження почуттів»	15 хв
Конфліктологія та співпраця	«Вирішення конфлікту»	60 хв
Теоретичний блок	Введення в концепцію конфліктології та її роль у лідерстві.	15 хв
Тайм-менеджмент	«Планування дня»	20 хв
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв

Також, для розвитку лідерських якостей студентів-психологів ми розробили серію уроків «Як перемогти», з кількома взаємозалежними блоками: блок 1 «Мої лідерські якості» – ментальний тренінг «Школа

лідерства Блок 2 «Ми волонтери» – створення соціально значущих проєктів» (вибір актуальної теми та розробка соціально значущого проєкту для планування подальшої волонтерської діяльності в обраному напрямку); Блок 3 «Наші добрі роботи» - виконання соціально значущих робіт.

Важливість цієї програми впливає з проблеми важливості розвитку лідерського потенціалу в загальноосвітніх організаціях для сучасних студентів-психологів. Його успішне вирішення багато в чому визначає формування їх ідентичності та динамічних соціальних позицій. У сучасному світі проблема створення умов для формування лідерських якостей у студентів є актуальною, адже реалії життя вимагають лідерських якостей від молодих поколінь, адже в майбутньому деякі з них будуть допомагати іншим людям, а для цього їм потрібно володіти певними якостями успішного лідера, які допоможуть їм у веденні та управлінні своєю кар'єрою. А ті, хто не будуть професійними психологами, зможуть краще керувати власними цілями та соціальними планами, для реалізації яких також важливі лідерські якості. Це одне із завдань держави. Проблема молодіжного лідерства детально розглянута в працях О.І. Приходько, С.І. Корнієнко, Л.О. Степаненко, О.В. Бондаренко.

Проєкт спрямований на створення середовища для формування та розвитку лідерських якостей студентів-психологів.

Цілі:

1. Сприяти розвитку самосвідомості, самовираження та особистісних лідерських якостей студентів-психологів.
2. Активізувати лідерські якості студентів-психологів шляхом створення соціально значущих проєктів.

Очікуваний результат: студенти-психологи усвідомлюють свій потенціал та лідерський потенціал. Вони вміють проявляти свої лідерські якості на суспільно важливих і суспільно корисних ролях.

Блок 1 «Мій стиль лідерства» (тривалість – місяць): психологічний тренінг «Школа лідерства».

Мета: створити середовище для самосвідомості, самовираження та саморозвитку лідерських якостей в студентів-психологів.

Цілі навчання:

1. Організація внутрішніх спонукань до самосвідомості.
2. Розвиток лідерських здібностей.
3. Розвивати навички спілкування в колективі.
4. Уміння ефективно спілкуватися в команді: співпрацювати у вирішенні спільних проблем, приймати інших людей, вирішувати конфлікти.

Різні навчальні програми: навчальні вправи, включаючи симуляцію проблемного сценарію; рольові ігри; групові дискусії.

План курсів «Академія лідерства»:

1. «Експерти» Завдання курсу: ближче знайомство з групою, демонстрація моделі поведінки на уроці; формування мотивації виконання програми. Діяльність «Інтерв'ю» групове обговорення «Моделі лідерства».

2. «Діагностика внутрішньогрупової взаємодії» Мета дослідження: спочатку дослідити, як діагностувати внутрішньогрупову взаємодію, яка створить атмосферу довіри всередині групи. Гра «Кришталеві люди», вправа «Многокутник у темряві».

3. «Що я роблю? І я йду очима інших» Цілі курсу: самореферентна робота, з інтроспективою, системами зворотного зв'язку. Мета: система активного зворотного зв'язку для кожного учасника від команди. Вправи: «Яким мене бачать?», «Свій портрет», «Коментарі».

4. «Лідер як ефективний комунікатор». Цілі курсу: використовувати динамічний стиль спілкування для розвитку соціальних стосунків у групі; використовувати для визначення чітких цілей програми; удосконалити лідерські якості для управління командою; практика риторики - науки про переконання. Рольова гра «Ведучий дискусії», вправа «Мої цілі».

5. «Лідер спілкування». Мета курсу: об'єднати групу шляхом визначення спільної відповідальності та участі в спільній діяльності;

застосовується для розробки стратегічної інтеграції та виграшних стратегій. Рольова гра «Складні розмови».

6. «Навик роботи з партнером і командою. Частина 1». Розвиток спілкування. Вправи «Три міфічних персонажа», «Пульт».

7. «Навички роботи з партнером і командою. Частина 2». Застосовувати в злагодженій командній роботі, навчаючись розпізнавати конфлікти всередині колективу, які заважають ефективній спільній діяльності. Гра «Телефакс», вправа «Один на один», «Взаєморозуміння».

8. «Мобілізація групи для спільного вирішення проблеми». В ігровому режимі підкресліть важливість вирішення командної проблеми кожним гравцем; закріпити вміння спільно розв'язувати групову задачу; закріплювати навички стилю спілкування в діях лідера, розвивати його емпатійну здатність; практикувати «віддзеркалення» співрозмовника Вправа «Друкарська машинка», використовуючи гру «Мені потрібна допомога!».

9. «Зворотній зв'язок як інструмент роботи з командою». Заохочуйте учасників перевіряти себе, розвивати здатність належним чином відстоювати інтереси та досліджувати особистісні якості та альтруїстичну поведінку. Вправа «Кольоровий стілець», «Дві групи».

10. «Готовність до вирішення проблем і здатність вирішувати конфлікт». Розвивати вміння продуктивно діяти та приймати ефективні рішення в кризовій ситуації; сприяти мобілізації уваги учасників до партнера та їх залучення до вирішення проблеми групи. Вправа «Паспорт проблеми», гра «Теорія конфлікту».

11. «Висновки» Підбиття підсумків уроків. Групове обговорення «Результати власного навчання», вправа «Групове фото».

Психоосвітня програма Школи лідерства включає командну та індивідуальну роботу, під час якої студенти вчаться пізнавати себе, свої цілі та цінності, брати на себе відповідальність і делегувати, розуміти свої помилки і водночас бути незалежними, покладаючись на свої сили. Важливим аспектом навчання є розвиток комунікативних навичок. Студенти

формують навички ефективного спілкування в групі, будують міжособистісні стосунки на основі поваги та співпраці, можуть проявити себе у груповому вирішенні проблем, а також вчаться приймати ситуативні рішення в невизначених формах. Під час навчального проекту вони матимуть можливість розвинути такі навички та якості: організованість – цілепокладання, наполегливість, гнучкість; спілкування - об'єднання, здатність мотивувати, організовувати, підтримувати; внутрішні - впевненість, функціональність, самовладання.

Блок 2 «Ми – волонтери» (тривалість – місяць) – створення соціально важливих проектів. Мета: створення умов для прояву лідерських якостей студентів-психологів.

На цьому блоці працюють працівники та працівниці Центру психологічної допомоги жертвам війни в Києві. Під час цього блоку студентам доручено організувати Центру психологічної допомоги жертвам війни, куди госпіталізують дітей та дорослих, які стали жертвами війни. Для успішної реабілітації критично важлива комплексна комунікація, включаючи надання психологічної підтримки та створення надії на майбутнє. Студенти, які бажають працювати разом у малих групах та розробляти проекти волонтерської підтримки за темами: «Великий Брат» - робота в дитячому відділенні, «Дороге добро» - робота з людьми похилого віку, «Парк Дружби» - заходи для покращення відпочинку в Реабілітаційному центрі. Послуги охороняються Центром психологічної допомоги жертвам війни в Києві.

Блок 3 «Наші передові практики» (тривалість 4 - 6 місяців): - Впровадження базових соціальних послуг на базі Центру психологічної допомоги жертвам війни в Києві.

Студенти займаються волонтерською діяльністю для реалізації різноманітних проектів. Завдання кожного учасника полягатиме в тому, щоб залучити до проектів багато інших людей, привернувши увагу інших до проблем вразливих груп громадян. У відповідь можуть проводитися організовані заходи та інші публічні заходи.

Серед ініціатив рекомендовано організовувати ігрові заняття з дітьми на прогулянках та будівлях, спільні концерти та дитячі вистави, освітні та розважальні заходи, індивідуальну психологічну підтримку потребуючих.

При роботі з людьми похилого віку рекомендується організовувати індивідуальну та групову підтримку осіб похилого віку та інвалідів, які проходять реабілітацію в клінічному відділенні, підтримку персоналу установи в організації цікавого дозвілля пацієнтів (наприклад, організація концертних виступів). Результатом цієї діяльності має бути створення середовища, де до людей похилого віку та їхніх проблем ставляться з добротою. Також передбачені програми допомоги людям похилого віку, які мають проблеми з пересуванням (наприклад, програми допомоги людям, які пересуваються на інвалідних візках на території Центру).

У рамках проекту «Парк Дружби» передбачені заходи з благоустрою бази відпочинку при реабілітаційному центрі: допомога в облаштуванні дитячого майданчика, лавок, альтанок для людей похилого віку, а також дерев, кущів для під'їзду та клумб.

Наприкінці виконання проектного завдання для студентів готується публічний творчий звіт про виконану роботу, який містить особисту оцінку кожного учасника щодо розвитку лідерських якостей.

У нашому дослідженні ми виконали усі поставлені перед нами завдання 1-го блоку. За допомогою психолога та лайф-коуча ми спланували та провели плановий психологічний тренінг «Академія лідерства». Позитивні результати відобразилися в оцінках студентів-психологів, яким цей тренінг дуже сподобався. На останньому занятті вони зізналися, що вперше за весь тренінг відчували себе як одна команда, де кожна людина має велике значення. Для багатьох осіб стало відкриттям те, що вони мало що знають про своїх одногрупників, їхні здібності та сильні сторони. Активні дії та приємні публічні коментарі могли вважати великим успіхом ті особи, які за результатами соціометрії віднесли стан до групи «потреби». До кінця тренінгу вони взяли участь у всіх вправах і навіть випробували себе як

ситуаційні лідери в індивідуальних вправах. Викладачі, які працювали у цій групі, також відзначили підвищення активності студентів на уроці та їх активності та креативності у створенні творчих проектів. Варто констатувати також те, що студенти активізувалися в організації навчальних та дозвільних заходів, стали дружнішими один до одного.

Щоб перевірити ефективність втручання, ми провели вторинний аналіз лідерських характеристик студентів-психологів за допомогою обраних методів.

Спочатку ми провели тестування студентів за методикою «Спілкування і прагнення до порядку».

Дані представлені на рисунку 3.1.

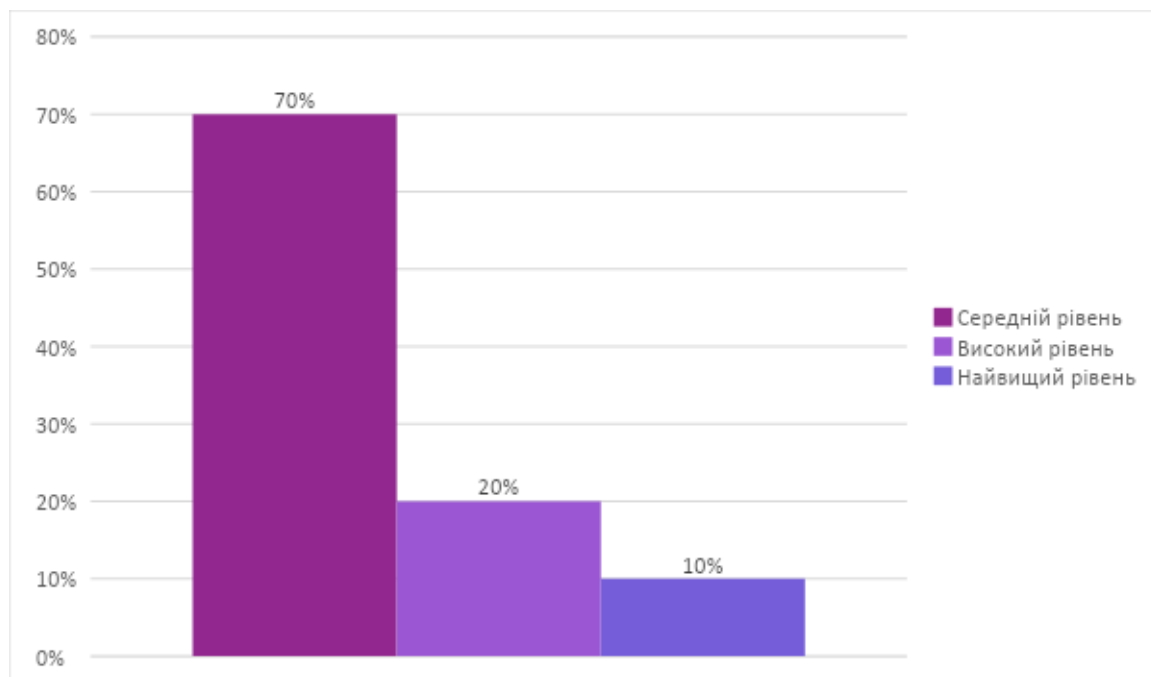


Рис. 3.2. Результати повторного вивчення комунікативних та організаторських нахилів студентів-психологів

За результатами цієї методики найвищий показник мають 2 особи – 10%, найвищий – 4 особи – 40%, середній – 14 осіб – 70%, мінімального показника немає.

Таким чином, можна зробити висновок, що всі студенти даної групи покращили свої початкові результати завдяки такому підходу та підвищили свої комунікативні та організаторські навички.

Потім ми провели повторне опитування студентів за методикою Дембо-Рубінштейна. Результати показані на рисунку 3.2.

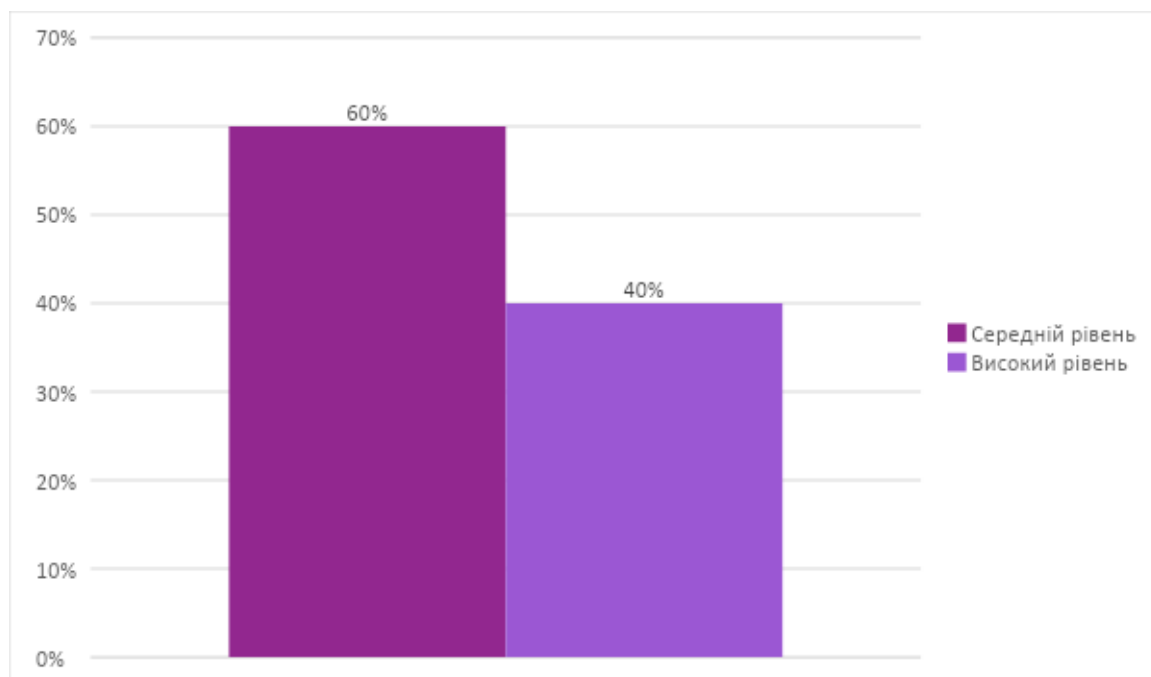


Рис.3.2. Результати повторного вивчення самооцінки студентів-психологів

За результатами даної методики високу самооцінку та відповідний рівень експресії мають 8 осіб – 40%, 12 осіб мають середню самооцінку – 60%, а неадекватну, низьку самооцінку і низьку напористість не виявлено.

Отже, можна зробити висновок, що всі студенти покращили свої оцінки та набули більшої впевненості.

Таким чином, усі студенти покращили свої результати відповідно до цього підходу та почали розвивати такі характеристики, як: бажання, рішучість, наполегливість, практичність, незалежність, розумова стабільність, гнучкість, впевненість, стресостійкість, надія, рішучість.

Потім ми організували повторне вивчення мотиваторів соціально-психологічної активності особистості студентів. Дані представлені на рисунку 3.3.

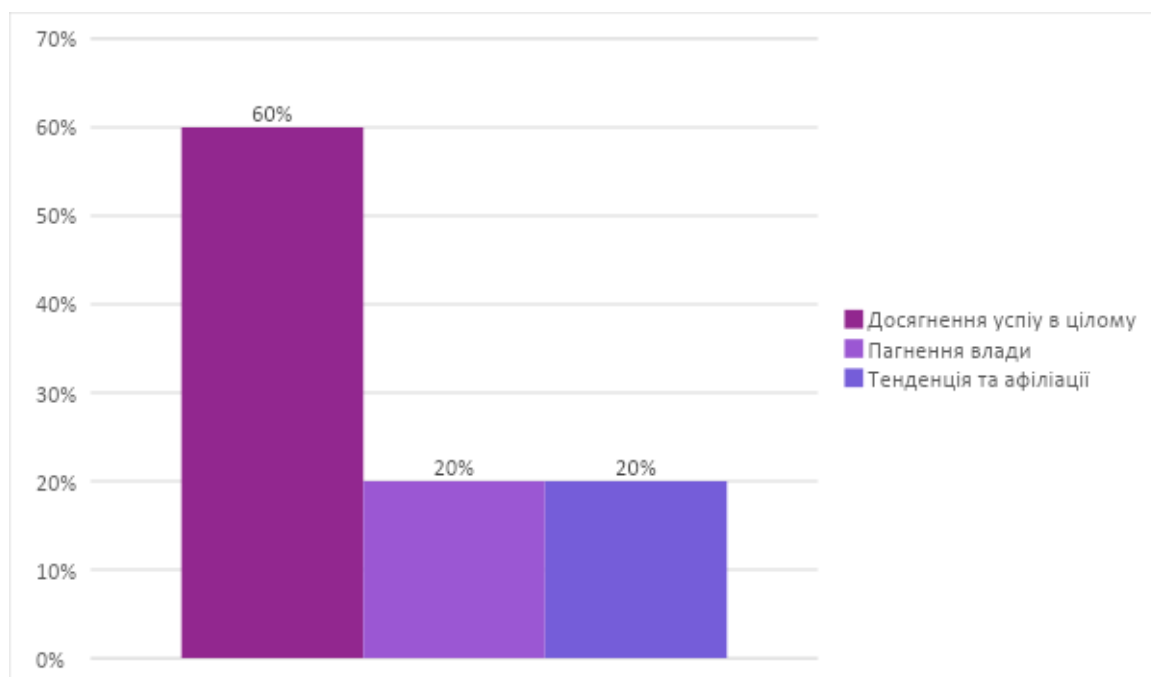


Рис. 3.3. Результати повторного вивчення мотиваторів соціально-психологічної активності особистості студентів-психологів

Виявлені автором методики мотиви в результатах студентів були класифіковані наступним чином: загальний успіх лідером обрали 12 осіб - 60%, прагнення до влади - 4 людини - 20%, схильність до приналежності (групове прийняття та повага) - 4 людини - 20% .

Таким чином, після аудиторного навчання значно збільшилася кількість студентів, які обрали загальну мотивацію успіху як основний мотиватор.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, можна зробити такі висновки. Для розвитку лідерських якостей студентів-психологів ми розробили комплексний тренінг «Шлях до успіху». Його мета – створити умови для формування та розвитку лідерських якостей студентів-психологів. Програма складається з кількох взаємозалежних блоків: блок 1 «Мій стиль лідерства» - психологічний тренінг «Школа лідерства»; блок 2 «Ми волонтери» - створення соціально значущих проектів (вибір актуальних тем та розробка соціально значущих проектів для організації нової волонтерської діяльності в обраному напрямку); блок 3 «Наші добрі справи» - виконання соціально значущих робіт. Перші результати діяльності полягають у наступному. За допомогою психолога та соціального тренера були розроблені ідеї програми

тренінгу «Академія лідерства». Хорошим результатом стало формування однієї згуртованої групи в групі, де кожна людина важлива. Перевірка лідерських якостей студентів показали хороші якості в їхньому розвитку в усіх студентів. На додаток до інтелектуальної підготовки, потужність лідерських якостей значно зросла серед студентів-психологів. Вони підвищили самооцінку, комунікабельність, організованість і лідерські здібності, змінилася форма стимулів соціально-психологічної діяльності особистості.

3.2 Психологічні рекомендації щодо розвитку лідерських якостей у студентів психологів

Проаналізувавши теоретичні дані, провівши експериментальні дослідження та отримавши результати, необхідно надати концептуально-педагогічні рекомендації щодо розвитку лідерських якостей у студентів академічного університету.

Для того, щоб продемонструвати лідерські здібності студентів, розвинути динамічний комунікаційний процес, були використані концептуальні та педагогічні основи, саме під час тренінгу учасникам була надана можливість побачити свої лідерські якості з боку, відчутти корисність на цьому дотику та викликах на керівних посадах, визначити для себе свої сильні та слабкі сторони, пов'язані з лідерством у тих чи інших ситуаціях, мати можливість розвивати лідерський вплив та стратегії згуртованості команди, набувати лідерських навичок, розширювати погляди на лідерство як спосіб організації та управління командою, розвинути здатність ставити цілі, мотивацію нефізичних навичок, дозволити вашим лідерським навичкам діяти як набір навичок керувати собою та керувати людьми на інших [23].

Метою цього тренінгу було продемонструвати особисті здібності членів команди; розвиток уявлень про лідерство, демонстрація своїх компетенцій; розвиток уміння ставити цілі та організовувати командну роботу. Найважчим аспектом проведення цього тренінгу було змусити команду позитивно думати про програму тренінгу, що вимагало невеликої вступної лекції для підготовки

команди. З перших хвилин тренінгу студенти зрозуміли, що це не просто серія захоплюючих сесій, гарних розмов чи веселих ігор, а тренінг для розвитку їхніх лідерських якостей.

Однією з особливостей лідера є вміння чітко й конкретно сформулювати мету, виходячи з ситуації та врахувати наміри [2]. Мета сесії «Мої потреби» полягала в тому, щоб навчити учасників групи чітко і конкретно ставитися до своїх цілей. Це дослідження допомогло виявити бажання, потреби учасників та знайти шляхи їх реалізації.

У кожному занятті є вправи, спрямовані на те, щоб краще зрозуміти «себе», допомагають відповісти на запитання: які риси та навички лідера характерні для мене? Які звички та риси заважають мені бути лідером? Як рекомендовану вправу ми хотіли б виділити наступне: «Хто я?» «Якби..., я б...», «Я вважаю себе впевненим, тому що...», «Я малюю» тощо. Проведені уроки допомогли створити ситуації, коли студенти могли поринути в роль лідера та послідовника, порівняти емоції. Медитація дозволяла переглянути, розпізнати та зміцнити ті пережиті почуття. У багатьох випадках студенти отримали задоволення від участі в тренінгу і відзначили, що вони набули більшої впевненості в собі та лідерських якостей. У процесі формулювання таких якостей лідера, як уміння переконувати; виховання творчого мислення; здатність поширювати проблеми та визначати шляхи вирішення проблеми.

Для того, щоб студенти могли вирішувати конфліктні ситуації, було проведено урок «Довіра та конфліктні ситуації». У результаті її проведення студенти зазначили, що навчилися вирішувати конфліктні ситуації та співпрацювати.

Щоб зрозуміти, як працювати над розвитком лідерських якостей, необхідно визначити свої слабкі сторони [32]. Ці поради будуть корисні як самим студентам, так і викладачам. Багато кандидатів на керівні посади схильні діяти скептично, природно. Вони не можуть адаптуватися і вдосконалюватися з часом. Водночас психологи давно визначили ключові перешкоди розвитку лідерства. Перш за все, це внутрішні бар'єри. Вони є

результатом нашого минулого досвіду, вірувань, обмежень і звичок. Невпевненість, страх, злість для багатьох стають непереборними перешкодами на шляху до мети. Типовими перешкодами є [49]:

1. Цілі розпливчасті та незрозумілі. Люди часто терплять невдачі, тому що погано уявляють собі цілі, яких вони намагаються досягти. Ставте перед собою чіткі цілі. Спробуйте візуалізувати кінцевий результат, якого ви хочете досягти, і запишіть його якомога детальніше.

2. Нетерплячість і очікування негайних змін. Насолоджуйтеся скромним зростанням: часто кажуть, що великий дуб росте з маленького жолудя. Фанатику, який сподівається змінитися миттєво, рідко це вдається. Успіх годує успіх. Стійкий, але низький рівень досягнень, як правило, посилюється і стає відповіддю на схильність людини до самовдосконалення та загального соціального життя. Пам'ятайте, що будь-які зміни вимагають постійної уваги та справжньої відданості часу. Встановіть реалістичний термін [20].

3. Страх нових ситуацій: як правило, люди віддають перевагу безпеці та стабільності, а не небезпеці та новизні. Нова ситуація часто здається більш небезпечною, ніж знайома.

4. Страх уразливості: люди часто прагнуть уникати ситуацій, які можуть завдати їм болю, засмутити чи налякати, загрожувати потрясти їх або отримати відчуття психологічного комфорту [7].

5. Ставлення та очікування інших: сім'я, колеги та друзі часто обмежують зусилля людини змінитися. Адже посилення особистих зусиль завжди призводить до успіху. Пріоритети змінюються, і ваші лідерські здібності, що розвиваються, можуть викликати заздрість або ворожість в інших.

6. Невпевненість у власних силах: відсутність впевненості у здатності змінюватися часто заважає прогресу. Пам'ятайте, що ви в першу чергу відповідаєте за свій прогрес. Зрештою, кожен сам відповідає за свій розвиток. На всіх етапах життя у людей є вибір – вчитися та розвиватися на основі

життєвого досвіду або ігнорувати отримані уроки, зосередитися на безпеці та дозволити їм зазнати невдачі. Прагнення до лідерства передбачає навчання керувати власним способом життя [43].

7. Недостатні вміння та навички: іноді людям не вистачає нових поглядів або навичок, необхідних для того, щоб змінити себе. Їх намагаються знайти, читаючи біографії чи спогади відомих людей. Вони вважають, що дізнатися секрети великих лідерів — це найвірніший спосіб самому стати лідером. Це помилка. Пам'ятайте, що інші дуже успішні люди мали своє минуле, власні історичні обставини, свої звички, яких немає у вас. Часто хтось намагається відновити втрачені лідерські навички та здібності, читаючи фальшиві дешеві книги про ідеї лідерства з такими назвами, як «Як бути розумним», «Як стати мільйонером», «Стратегія стовідсоткового успіху», «Як перемогти всіх конкурентів і піднятися над ними» тощо. На жаль, сучасний психологічний ринок переповнений такими книгами, а також «практичними порадами» в популярних журналах. У тому числі всі «чудодійні» рецепти часто зводяться до проповіді банальних формул у вигляді «хочеш бути лідером (багатим, люблячим і т.д.) - будь ним». Їх споживча цінність дорівнює нулю, тому що в лідерській перспективі немає «загально» корисних порад, актуальних завжди і для всіх. Це неможливо в принципі, тому що всі люди дуже різні. Лідерство – це, насамперед, усвідомлення своєї унікальності, а не «чарівний рецепт», який підносить над іншими. Ключ до того, щоб стати лідером, полягає не в тому, щоб «дізнатися всі секрети», а в тому, щоб бути самим собою і повною мірою використовувати унікальні ресурси, які вам надано — усі ваші навички, таланти, сильні сторони. Інакше всі ваші старання будуть лише порожньою імітацією, «надуванням щік», жалюгідним бажанням здатися, що ви не такі. І все, що вам потрібно зробити, це записатися в «школу ефективного лідерства» або відвідувати регулярні «великі тренінги», де маркетологи з психології навчать вас «отримувати конкурентну перевагу» довгим і нудним моментам. Однозначно – за великі гроші [38].

Кожну з перерахованих вище перешкод можна розглядати як силу, яка перешкоджає розвитку лідерства. Таких перешкод можна назвати багато, у кожного вони свої. У той час як визнання особистих обмежень саме по собі є рушійною силою для змін, додатковий досвід і навчання часто потрібні для розвитку кращого саморозуміння, навичок і нових стратегій особистого саморозвитку. Суттєва зміна особистості передбачає розвиток впевненості в собі, навичок, підтримки та, перш за все, здатності робити речі по-новому. Робота майбутнього лідера полягає в тому, щоб досліджувати свої стратегії та можливості, демонструвати свій потенціал, вчитися поводитися по-іншому. Це «щось» всередині вас, з чим ви повинні мати можливість підключитися. Тоді ви повинні вірити, що досягнете успіху, навіть якщо наразі немає передумов для цього. Тоді приходить сміливість і рішучість, які є вирішальними для досягнення цілей. І головне, не бійтеся зазнати невдачі.

Аналізуючи наведені вище перешкоди, ви зможете краще зрозуміти себе, визначити, над чим вам потрібно працювати, а потім вибрати необхідні вправи для розвитку лідерських якостей.

Експериментальне формування лідерських якостей у навчанні студентів-психологів сприяло підвищенню активності та напруженості в аудиторній та позааудиторній роботі студентів, а результати діагностики у студентів з лідерськими рисами дозволили отримати наратив, який більше відповідає формулюванню цих рис.

Таким чином, ефективне виконання цих рекомендацій допоможе як студентам, так і вмкладачам краще зрозуміти стиль лідерства, визначити напрями вдосконалення та вибрати шляхи та засоби подальшого розвитку своїх лідерських здібностей.

Висновок до третього розділу

Найефективнішими шляхами розвитку лідерських якостей студентів-психологів є: практичний, проблемний, аналітичний, рефлексивний. Найбільш актуальними для розвитку лідерських якостей

студентів-психологів будуть: інтелектуальна підготовка, рекламна участь, участь і підготовка до заходів, реалізація соціальних проектів.

Соціальна робота – це модель діяльності людини, спрямована на зміну конкретних соціальних умов, подолання соціальних проблем у вихованні підростаючих поколінь. Структурована соціально-інтелектуальна підготовка надає важливі аспекти людської особистості, які сприяють самовдосконаленню та розвитку особистості, з метою формування лідерських якостей у студентів.

Освітні результати розвитку лідерських якостей студентів-психологів можна розділити на три категорії: розвиток соціальних навичок, пов'язаних із лідерськими здібностями в цілому, власні лідерські здібності та потреба в розвитку та можливості використання в суспільно корисній діяльності. Студенти-психологи набувають життєвого досвіду застосування лідерських якостей до змістовної соціальної діяльності в освітньому середовищі; вони переживають самотійні соціальні дії у відкритому соціальному контексті.

Для нашого дослідження найважливішою формою розвитку лідерства є психологічні заходи, які слід віднести до соціального волонтерства. Соціальне волонтерство – це діяльність, яка включає допомогу та підтримку людям похилого віку, інвалідам, дітям-сиротам у дитячих будинках та особам які стали жертвами воєнний дій.

Висновок

Лідерські риси функціонують як одна з основних рис особистості сучасної людини. Розвиток цілісної особистості, соціально активної та здатної інтегруватися в соціальні зміни, є важливим завданням для освітніх університетів. Багато лідерських якостей, таких як комунікабельність, емпатія, свобода волі, організованість, є внутрішніми, необхідними для успіху в житті на професійних посадах.

Наше дослідження було зосереджено на проблемі формування лідерських якостей студентів-психологів. Мета дослідження дослідити психологічні чинники розвитку лідерських якостей студентів-психологів.

Варто зазначити, що сьогодні немає чітко доведеної теорії походження лідерства. Лідерські характеристики, що виникають серед студентів, залежать від ряду соціальних і психологічних факторів, які впливають на роль лідера в результаті: технічних, творчих, етичних, нормативних. На основі цих факторів ми визначили важливі наукові та практичні наслідки для розробки концептуальних та навчальних програм для розвитку лідерських якостей студентів.

У рамках дослідження розроблено модель розвитку лідерських якостей студентів. Він включає такі елементи: цілі, задум, оцінку, зміст (включаючи мотиваційні, емоційні, вольові та когнітивні елементи), оцінку, а також очікування. Кожен із зазначених компонентів моделі впливає на досягнення мети: розвиток лідерських якостей студента-психолога.

Наше дослідження проводилося у три етапи. Для нього ми обрали надійні та валідні психодіагностичні методики, а саме: методика діагностики лідерських здібностей, методика діагностики комунікативних та організаторських нахилів (КОС) та в завершення тестування «Я – лідер».

У нашому дослідженні взяли участь 40 учасників - студентів факультету психології ПНУ імені Василя Стефаника. За результатами констатуючого тестування виявилось, що серед виявлених нами студентів успішні студенти з адекватним розвитком лідерських якостей (від 60% до

79,0%). Проте той факт, що на курсах спостерігався недостатній розвиток лідерських якостей респондентів (від 7% до 25%), ми вважаємо стійкою негативною тенденцією на індивідуальному рівні майбутніх психологів; недостатній розвиток лідерських якостей визнається нами фактором, який може ускладнити повторну роботу випускника із завданнями навчання професіоналізму та призвести до поганої професійної адаптації.

Наприкінці програми було зроблено другий експеримент, що дозволило порівняти результати до та після реалізації концептуальної та навчальної програми розвитку. За даними повторних експериментів можна сказати, що висунута нами гіпотеза підтвердилася. І після процесу розвитку відбулося покращення лідерських якостей студентів. Виходячи з даних, зазначимо, що в контрольній групі суттєвих змін не відбулося. Проте в експериментальній групі можна відзначити позитивну динаміку: при цьому кількість досліджень із низьким рівнем лідерських якостей зменшилася на 25%, а в свою чергу, у середньому кількість зросла на 15%, з'явилися студенти у яких лідерські якості підвищилися на найвищий рівень. Якщо окремо розглядати лідерські якості, то хотілося б зазначити, що поза концептуально-педагогічними рамками ЕГ немає жодної лідерської якості, яка розвивалася б на нижчому рівні. Значно зросла кількість досліджуваних з високим рівнем лідерських якостей, а в деяких випадках більш ніж утричі.

Статистичний аналіз результатів за t-критерієм Ст'юдента дозволив перевірити та підтвердити висунуту гіпотезу. Це свідчить про те, що концептуалізація та процес навчання є ефективними та реально сприяють розвитку лідерських якостей студентів-психологів.

Після аналізу теоретичних даних, проведення експериментальних досліджень та отримання результатів ми запропонували концептуально-педагогічні рекомендації для студентів і викладачів щодо лідерських якостей, які розвиваються у студентів-психологів. Їх практичне застосування допоможе як студентам, так і викладачам краще зрозуміти

лідерські якості, визначити напрямки вдосконалення та обрати шляхи й засоби подальшого розвитку своїх лідерських здібностей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова Н. О. Кризові явища у професійному становленні студентів психологів та психологів-практиків. Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. за ред. С. Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України. – Вип. 6. – 2007. – С. 3 – 15;
2. Богдан Ж. Б., Підбуцька Н. В. Психологічні особливості розвитку громадської активності студентів, як чинник психологічної допомоги в умовах освітнього простору. Актуальні проблеми теорії та практики психологічної допомоги : Матер. 7-х Харківських міжнар. психологічних читань, 25-26 листопада 2015 р. – Харків: ХНУ. – 2015. – С. 49 – 51. – URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/22843/1/Bohdan_Psykholohichni_2015.PDF (дата звернення 27.02.2023);
3. Бойко, Л. М. (2015). Формування лідерських якостей особистості студента в умовах вищого навчального закладу. Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського, (3), 75-79;
4. Бойко, Л. М. (2017). Лідерство в системі педагогічного управління вищою освітою. Проблеми сучасної педагогічної освіти, (49), 13-18;
5. Болотова А. К., Молчанова, О. Н. Психологія розвитку та вікова психологія : Навч. посібник; Нац. дослідження. ун-т «Вища школа економіки». – М: Изд. будинок вищої школи економіки. – 2012. – С. 526;
6. Бондар І.В., Скрипник І.В. Психологія лідерства. Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2010. – 464 с. (стор. 120-135);
7. Волківська Д. А. Сучасний стан розвитку лідерського потенціалу студентського активу університетів України. Вісник Кременчуцького національного університету імені М. Остроградського. – Кременчук: КрНУ. – Випуск 2(97) частина 1. – 2016. – С. 40 – 45;

8. Гончаренко С.В. Теорія і практика лідерства: посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Центр учбової літератури, 2016. – 368 с. (стор. 55-70);
9. Гур'єва Т.С., Козлова О.В. Особистісні особливості лідера. – К.: Академвидав, 2008. – 224 с. (стор. 89-102);
10. Данилюк І.А. Психологія лідерства. – К.: Центр навчальної літератури, 2012. – 272 с. (стор. 156-171);
11. Євтух, Б. М. (2016). Лідерство та лідер як професійні поняття в управлінні. Наукові праці Національного університету харчових технологій, (63), 38-45;
12. Євтушенко, В. (2020). Психологічні аспекти розвитку лідерських якостей. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія, (47), 77-82;
13. Закревська, І. В. (2017). Розвиток лідерських якостей особистості в педагогічному процесі. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки, (25), 70-76;
14. Іващенко А. Активізація лідерського потенціалу студентів вищих навчальних закладів у процесі позанавчальної діяльності на засадах компетентнісного підходу. Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди». Педагогіка. Психологія. Філософія. – 2013. – Вип. 28 (2). – С. 117–123;
15. Ільїна, Н. С. (2015). Особистісні чинники формування лідерської компетентності. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 16, 165-173;
16. Ільченко, О. М. (2018). Лідерство в управлінні проектами: теоретичний аналіз поняття. Економіка. Фінанси. Право, (1), 62-66;
17. Калашникова, С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій : Дис. ... доктора пед. наук : 13.00.06. К. – 2011. – С. 462;

18. Карпенко, О. В. (2013). Особливості розвитку лідерських якостей у студентів. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології, 1 (31), 135-141;
19. Карпенко, І. В. (2018). Лідерство як феномен і процес в управлінні. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Філософія, (4), 114-117;
20. Корнієнко Ю.В., Світловодська Н.В. Лідерство в умовах глобалізації. – К.: НУБіП України, 2014. – 316 с. (стор. 245-260);
21. Кошулинський, Ю. І. (2019). Формування лідерських якостей у студентів вищого навчального закладу. Науковий вісник Полісся, (3), 104-111;
22. Кузьмін, В. М. (2018). Лідерство як складник ефективної командної роботи. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія, (1), 58-61;
23. Кулагіна І. Ю., Колюцкий В. Н. Психологія розвитку та вікова психологія: Повний життєвий цикл розвитку людини : Навчальний посібник. Академічний проект. – 2013. – С. 341;
24. Лисенко, О. В. (2016). Психологічні особливості розвитку лідерських якостей у студентів технічного ВНЗ. Вісник Черкаського університету. Педагогічні науки, (2), 32-37;
25. Лисенко, О. В. (2018). Лідерство в управлінні вищою школою. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія "Психологія", (2), 45-48;
26. Лопушинський І. Формування лідера закладу загальної середньої освіти в контексті реалізації нового закону України «Про освіту». Щоквартальний науково-практичний журнал. «Лідер. Еліта. Суспільство». – Х.: НТУ «ХПІ». – 2018. – № 1. – С. 23 – 30;
27. Любомудрова, О. С. (2017). Лідерство як соціально-психологічний феномен: сучасні уявлення. Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Психологія, (2), 58-63;

28. Мазуренко, О. В. (2015). Особистісні чинники лідерства в молодіжному середовищі. Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія "Психологія", 2 (14), 99-104;
29. Маринченко, Ю. І. (2015). Поняття «лідерство» та його роль у розвитку ефективної організації. Ефективна економіка, (9);
30. Міляєва В. Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування лідерської компетентності керівників навчальних закладів. URL: [nbuv.gov.ua > j-pdf > Vnadps_2014_1_10](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2014_1_10) (дата звернення 04.03.2023);
31. Москаленко В.І. Психологія лідерства та комунікацій. – К.: Центр учбової літератури, 2018. – 408 с. (стор. 185-200);
32. Нестуля О. О., Нестуля С. І. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : Навч. посіб. – Полтава: ПУЕТ. – 2016. – С. 375;
33. Ніколаєнко С. М. Вища освіта і наука - найважливіші сфери відповідальності громадянського суспільства та основа інноваційного розвитку: Доп. на підсумковій колегії Міністерства освіти і науки (24 березня, м. Київ);
34. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарнотехнічної та управлінської еліти : Монографія: за ред. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. – Харків: ФОП Мезіна В. В., 2017. – С. 292. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/33727/1/Romanovskyi_Rozvytok_liderskoho_potentsialu_2017.pdf (дата звернення 01.03.2023);
35. Романовський О. Г., Гура Т. В., Книш А. Є. Розвиток лідерського потенціалу в Центрі лідерства Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». // Теоретичний та методичнонауковий часопис «Вища освіта України». – № 2 (додаток 1). – 2017. – С. 96 – 100;
36. Романовський О. Г. Лідерські якості в професійній діяльності : Навч. посібник / О. Г. Романовський, С. М. Резнік, Т. В. Гура, Ю. І. Панфілов, Б. Р. Головешко, В. В. Бондаренко // – Харків: НТУ «ХПІ». – 2017. – С. 143;

37. Романовський О. Г., Михайличенко В. Є. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект : Підручник. – Харків: НТУ «ХПІ». – 2007. – С. 592;
38. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : Автореф. дис... канд. пед. наук: Харк. Нац.пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Х. – 2005. – С. 20;
39. Сидоренко Т.В. Лідерство в управлінні людськими ресурсами: теорія та практика. – К.: Центр учбової літератури, 2015. – 264 с. (стор. 76-91);
40. Татенко В.О. Типологія лідерства. Психолог. – № 34. – 2006. – С. 12 – 24;
41. Формування комунікативної компетентності студентів закладів вищої освіти : монографія: Богдан Ж., Серeda Н., Солодовник Т. – Харків: Друкарня Мадрид. – 2020. – С. 262. – URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/46292/1/Book_2020_Bohdan_Formuvannia.pdf (дата звернення 20.02.2023);
42. Харченко, О. С. (2016). Лідерські якості менеджера в контексті концепції сталого розвитку. Економіка та держава, (4), 112-116;
43. Хмара І.С. Психологія лідерства. – К.: КНЕУ, 2009. – 288 с. (стор. 110-125);
44. Циба В.Т. Системна соціальна психологія. – К.: Центр навчальної літератури. – 2006. – С. 328;
45. Шевченко, О. В. (2017). Лідерство в контексті ефективного управління. Економічний часопис-XXI, (167), 32-35;
46. Шкарлет С.М. Лідерство як мистецтво управління. – К.: КНЕУ, 2011. – 288 с. (стор. 145-160);
47. Шульга, Н. О. (2016). Лідерство як складник успішного функціонування команди. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки, (17), 60-63;

48. Щербина, О. І. (2018). Психологічні особливості формування лідерських якостей в контексті розвитку індивідуальності. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології, (3), 143-149;
49. Ягоднікова В. Виховання лідерів. Виховна робота в школі. – № 10. – 2009. – С. 2 – 36;
50. Ryff, C. D., Keyes, C. L. M. The structure of psychological well-being revisited. Journal of Personality and Social Psychology. – vol. 50. – 1995. – P. 1192 – 1198;
51. The importance of leadership and management in education system. Zh.B.Khajayeva, S.K.Abisheva. – (2016.) – URL: <https://articlekz.com/en/article/14572> (дата звернення 20.02.2023).

Методи психологічної діагностики

«Оцінка лідерських здібностей».

Пояснення. Вам пропонується 50 тверджень, на які ви повинні відповісти «так» або «ні». Значення у відповідях не наводяться. Не зациклюйтеся на коментарях занадто довго. Якщо сумніваєтеся, все одно поставте галочку «+» або «-» («а» або «б») на користь альтернативної відповіді, яка вам підходить більше.

Тестовий опитувальник

1. Ви часто в центрі уваги?
 - а) так;
 - б) ні.
2. Чи вважаєте ви, що багато людей, які вас оточують, займають вищу посаду в суспільстві, ніж ви?
 - а) так;
 - б) ні.
3. Оскільки у вас є рівні на офіційних зустрічах, чи відчуваєте ви, що не хочете висловлюватися, навіть якщо це важливо?
 - а) так;
 - б) ні.
4. Коли ви були молодшими, чи подобалося вам бути лідером серед однолітків?
 - а) так;
 - б) ні.
5. Чи відчуваєш ти щасливим, коли можеш когось переконати?
 - а) так;
 - б) ні.
6. Ви коли-небудь вражалися нерішучістю?
 - а) так;

б) ні.

7. Чи згодні ви з твердженням: «Найцінніше у світі походить від творчості кількох видатних людей»?

а) так;

б) ні.

8. Вам конче потрібен наставник, який би керував вашою діяльністю?

а) так;

б) ні.

9. Ви коли-небудь втрачали холонокровність у спілкуванні з людьми?

а) так;

б) ні.

10. Чи подобається вам знати, що інші вас бояться?

а) так;

б) ні.

11. Чи намагаєтеся Ви знайти таке місце за столом (на зустрічі, в компанії тощо), яке дозволить Вам бути в центрі уваги та контролювати ситуацію?

а) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте ви, що ви справляєте дивне (дивне) враження?

а) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

14. Ви губитеся, коли люди навколо вас не згодні з вами?

а) так;

б) ні.

15. Чи доводилося Вам самотійно створювати професійні, спортивні та інші гуртки та клуби?

а) так;

б) ні.

16. Якщо те, що ви запланували, не дало очікуваних результатів, то ви:

а) будете задоволеним, якщо відповідальність за цю справу буде передана комусь іншому;

б) візьмете на себе відповідальність і довести її до кінця.

17. Якій із двох думок ви віддаєте перевагу?

а) справжній лідер повинен особисто виконувати роботу, яку він очолює, і сам брати в ній участь;

б) справжній лідер повинен уміти лише вести за собою інших, а не виконувати роботу сам.

18. З ким ти хочеш працювати?

а) зі скромними людьми;

б) з вільними і незалежними людьми.

19. Чи намагаєтеся ви уникати складних розмов?

а) так;

б) ні.

20. У дитинстві ви часто стикалися з авторитетом свого батька?

а) так;

б) ні.

21. Чи знаєте ви, як завоювати тих, хто раніше не погоджувався з вами в дискусії на професійну тему?

а) так;

б) ні.

22. Уявіть такий сценарій: гуляючи з друзями в лісі, ви заблукали. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Що б Ви зробили?

а) надасте ухвалення рішення найбільш компетентному з вас;

б) просто нічого не зробите, розраховуючи інших.

23. Є прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті». Він згодні з цим?

- а) так;
б) ні.
24. Чи вважаєте ви себе впливовою особою?
- а) так;
б) ні.
25. Чи може невдача з першого разу більше ніколи не повторюватися?
- а) так;
б) ні.
26. Хто, на вашу думку, є справжнім лідером?
- а) висококомпетентна людина;
б) той, що має найсильніший характер.
27. Чи завжди ви намагаєтеся розуміти і цінувати людей?
- а) так;
б) ні.
28. Ви цінуєте дисципліну?
- а) так;
б) ні.
29. Кому з наступних двох лідерів ви віддаєте перевагу?
- а) який все вирішує сам;
б) той, хто завжди радиться і вислухає.
30. Який із наведених нижче стилів керівництва, на вашу думку, є найкращим для типу закладу, в якому ви навчаєтесь?
- а) колегіальний;
б) авторитарний.
31. Чи часто Ви відчуваєте знуцання з боку інших?
- а) так;
б) ні.
32. Який із наступних портретів найбільше схожий на вас?
- а) людина з високим голосом, робить виразні жести, не лізе до кишені, щоб сказати слово;

б) тихий, спокійний, стриманий, задумливий голос.

33. Якщо ви вважаєте лише свою думку правильною, а решта з вами не згодні, як ви будете поводитися на зборах і конференціях?

а) мовчати

б) підтримувати свою думку.

34. Чи підпорядковуєте Ви свої інтереси та дії інших людей своїй роботі?

а) так;

б) ні.

35. Якщо вам довірили відповідальність за якусь важливу справу, чи є у вас якісь занепокоєння?

а) так;

б) ні.

36. Чого б Ви хотіли?

а) працювати під керівництвом хорошої людини;

б) самостійна робота, без керівників.

37. Як ви ставитеся до такого твердження: «Для успішної сім'ї необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один із подружжя?

а) схвалення;

б) Ви не згодні.

38. Ви коли-небудь купували щось на основі думок інших людей, а не власних потреб?

а) так;

б) ні.

39. Чи вважаєте ви свої організаторські здібності хорошими?

а) так;

б) ні.

40. Як ви реагуєте на виклики?

а) опускаєте руки

б) є сильне бажання перемогти їх.

41. Чи критикуєте ви людей, якщо це доречно?
- а) так;
 - б) ні.
42. Чи вважаєте ви, що Ви стійкі до життєвих стресів?
- а) так;
 - б) ні.
43. Якби вас попросили реструктуризувати вашу організацію, що б ви зробили?
- а) я негайно внесу необхідні зміни;
 - б) я не буду поспішати і в першу чергу все обдумаю.
44. Чи можете ви перервати оратора, якщо необхідно?
- а) так;
 - б) ні.
45. Чи згодні ви з твердженням: «Щоб бути щасливим, треба жити непомітно»?
- а) так;
 - б) ні.
45. Як ви вважаєте, чи кожна людина повинна зробити щось видатне?
- а) так;
 - б) ні.
47. Ким Ви хотіли б стати?
- а) художником, поетом, композитором, вченим;
 - б) видатним лідером, політиком.
48. Яку музику Ви любите слухати?
- а) могутню і серйозну;
 - б) тиху і спокійну.
49. Чи хвилюєтесь Ви, коли з нетерпінням чекаєте зустрічі з важливими та відомими людьми?
- а) так;
 - б) ні.

50. Чи часто ви зустрічали людей з більшою волею, ніж ви?

а) так;

б) ні.

Оцінка результатів тестування Діагностика лідерських здібностей

Сума балів за відповіді підраховується за допомогою ключа до опитувальника.

Ключ до опитувальника

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Обробка результатів та критерії оцінки

За кожен відповідь, що збігається з ключовою, випробуваний отримує один бал, інакше - 0 балів.

Оцінка лідерства

Якщо сума балів виявилася меншою за 25, то якості лідера виражені слабо.

Якщо сума балів не більше від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо.

Якщо сума балів виявилася від 36 до 40, то лідерські якості сильно виражені.

Якщо сума балів понад 40, то ця людина як лідер схильна до диктату.

Інтерпретація

Здатність бути лідером значною мірою залежить від розвитку організаторських і комунікаційних якостей. Якими рисами особистості повинен володіти справжній лідер? Такими показниками можуть бути такі прояви:

- Сильна мотивація, здатність долати перешкоди на шляху до мети.
- Спритний, вміє розумно ризикувати.
- Терплячий, готовий довго виконувати монотонну, неприємну роботу і показувати хороший результат.

- Ініціативність та готовність працювати без незначних наглядів, безкоштовно.

- Психічно сильний і не дозволяє захоплюватися ілюзіями.
- Добре адаптується до нових ситуацій і вимог.
- Самокритичний, тактовно оцінюючи не тільки свої успіхи, а й невдачі.

- Вимогливий до себе та інших, вміє вимагати звітів за доручену роботу.

- Критичний, здатний визначати слабкі місця в роботі.
- Надійний, заслуговує довіри.
- Міцний, здатний працювати навіть в екстремальних умовах.
- Сприймати нове, віддавати перевагу вирішенню нетрадиційних проблем оригінальними методами.

- Витримує стреси, не втрачає самовладання і ефективно працює в складних ситуаціях. Надійтеся, сприймайте труднощі як неминучі та долайте перешкоди.

- Рішучий, здатний самостійно та своєчасно приймати рішення, у складних ситуаціях брати на себе відповідальність.

- Здатний змінювати стиль поведінки в залежності від обставин.

Представлена методика дозволяє оцінити лідерський потенціал.

«Дослідження комунікаційної та організаційної схильності (КОС)».

Пояснення. Методика визначення комунікаційних та організаційних схильностей містить 40 питань, на кожне з яких необхідно відповісти «так» або «ні». Якщо у вас виникли труднощі з вибором відповіді, все одно потрібно вдатися до відповідної альтернативи (+) або (-). Час виконання тестування 10-15 хвилин.

Форма анкети

1. Чи бажаєте ви дізнаватися про людей і заводити друзів з різними людьми?
2. Вас цікавить соціальна робота?
3. Як довго вас турбували почуття гніву, спрямовані на вас з боку одного з ваших колег?
4. Вам завжди важко орієнтуватися в складних ситуаціях?
5. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?
6. Чи зазвичай вам вдається змусити більшість ваших колег погодитися з вами?
7. Чи правда, що вам приємніше і легше проводити час за книгою чи іншим заняттям, ніж спілкування?
8. Якщо є перешкоди у використанні вашого розуму, чи легко вам відпустити свій розум?
9. Чи легко вам спілкуватися з людьми похилого віку?
10. Вам подобається грати або планувати ігри та хобі з друзями?
11. Чи важко вам приєднатися до інших компаній (груп)?
12. Чи часто ви відкладаєте те, що слід було зробити сьогодні?
13. Чи легко вам спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи намагаєтеся ви переконатися, що ваші колеги відповідають вашим поглядам?
15. Вам важко вивчити нову групу?
16. Чи правда, що у вас немає конфліктів з колегами через те, що вони не виконали своїх обіцянок, відповідальності, обов'язків?

17. Чи докладаете ви зусиль, щоб познайомитися з кимось іншим і поспілкуватися з ним іноді?
18. Коли ви маєте справу з важливими справами, ви зазвичай берете на себе ініціативу?
19. Вас дратують оточуючі люди, і ви хочете побути на самоті?
20. Чи правда, що ви погано працюєте в незнайомій обстановці?
21. Вам подобається постійно бути серед людей?
22. Ви злитесь, коли не можете завершити розпочате?
23. Чи важко вам зустріти когось нового вперше?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтеся надто часто спілкуватися з колегами?
25. Чи подобається вам брати участь у спільних іграх?
26. Чи часто ви спочатку вирішуєте питання, що цікавлять однолітків?
27. Чи правда, що ви почуваетесь невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що ви рідко вимагаєте доказів?
29. Чи думаєте ви, що вам не представляє особливих труднощів внести пожвавлення в малознайому групу?
30. Чи берете Ви участь у соціальній роботі в університеті (на роботі)?
31. Чи намагаєтесь ви обмежити коло знайомих?
32. Чи правда, що ви не прагнете відстоювати свою думку чи рішення, якщо воно не відразу приймається вашими колегами?
33. Чи почуваетесь Ви спокійно, коли перебуваєте у незнайомій групі?
34. Чи готові Ви почати організовувати заходи для своїх колег?
35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе впевнено та спокійно, коли вам потрібно щось сказати великій групі людей?
36. Ви часто спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтесь в центрі уваги своїх колег?
39. Чи часто Ви соромитесь, відчуваєте себе ніяково під час спілкування з незнайомими людьми?

40. Чи правда, що ви не почуваетесь дуже впевнено в оточенні великої групи товаришів по команді?

Обробка результатів тестування

Ступінь комунікаційної та організаційної схильності визначається на основі балів, нарахованих за ці параметри. Максимальна кількість окремих балів для кожного параметра – 20. Бали розраховуються окремо для кореляції та окремо для організаційної доцільності за допомогою ключа обробки даних «КОС».

Ключ для обробки даних

Комунікативні схильності

(+) так 1,5,9,13,17,21,25,29,33,37

(-) ні 3, 7, 11, 15, 19, 23,27, 31, 35, 39

Організаторські схильності

(+) так 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

(-) ні 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

За кожну відповідь «так» чи «ні» для висловлювань, що збігаються із зазначеними у ключі окремо за відповідними нахилами, приписується один бал. Експериментально встановлено п'ять рівнів комунікативних та організаторських нахилів. Приблизний розподіл балів на цих рівнях показано нижче.

Сума балів	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
Рівень	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Найвищий

Тест «Я - лідер»

Метою цього методу є перевірка власних лідерських якостей. Учасники тесту повинні відповісти на запитання.

Пояснення. Якщо ви повністю згодні з наведеним вище твердженням, тоді поставте цифру «4» у полі з відповідним номером; скоріше згоден, ніж не згоден – «3»; важко відповісти – «2»; скоріше не згоден, ніж згоден – «1»; зовсім не згоден - «0».

Питання до тесту:

1. Я не гублюся і не здаюся в складних ситуаціях.
2. Мої дії спрямовані на досягнення зрозумілої мені мети.
3. Я знаю, як долати труднощі.
4. Мені подобається досліджувати та пробувати нові речі.
5. Я можу легко переконати своїх однолітків.
6. Я знаю, як присвятити своїх колег одному завданню.
7. Мені легко змусити всіх добре працювати.
8. Усі люди, яких я знаю, добре ставляться до мене.
9. Я знаю, як мої сили класифіковані та використані.
10. Я можу чітко відповісти на питання, чого я хочу від життя.
11. Я планую свій вільний час і працюю ефективніше.
12. Я легко підбираю нову роботу.
13. Мені легко будувати здорові стосунки з колегами.
14. Коли друзі планують, я намагаюся їм допомагати.
15. Ніхто для мене не загадка.
16. Я вважаю важливим, щоб мої організатори були доброзичливими.
17. Коли я хвилююся, я не можу показати це іншим.
18. Для мене важливо досягти мети.
19. Я часто оцінюю свою роботу та успіхи.
20. Я готовий піти на ризик, щоб спробувати щось нове.
21. Моє перше враження зазвичай хороше.
22. У мене все добре.

23. Я дуже чутливий до думки моїх колег.
 24. Я можу зробити товариша по команді щасливим.
 25. Я можу змусити себе потренуватися вранці, навіть якщо я цього не хочу.
 26. Зазвичай я отримую те, до чого прагну.
 27. Немає проблем, які я не можу вирішити.
 28. Приймаючи рішення, я розглядаю ряд варіантів.
 29. Я можу змусити будь-яку людину робити те, що вважаю за потрібне.
 30. Я знаю, як вибрати правильних людей для розробки проекту.
 31. У стосунках з людьми я розвиваю взаєморозуміння.
 32. Я намагаюся бути зрозумілим.
 33. Якщо я стикаюся з труднощами в своїй роботі, я не здаюся.
 34. Я ніколи не відчуваю себе невпевнено.
 35. Я схильний вирішувати проблеми поетапно, а не всі відразу.
 36. Я ніколи не поведився як інші.
 37. Немає людини, яка встояла б перед моєю чарівністю.
 38. Плануючи інформацію, я враховую думку своїх колег.
 39. Я знаходжу вихід у складній ситуації.
 40. Я вважаю, що товариші, займаючись одним і тим же, повинні довіряти один одному.
 41. Ніхто ніколи не буде возитися з моїм розумом.
 42. Я знаю, як здобути авторитет серед людей.
 43. Вирішуючи проблеми, використовую досвід інших.
 44. Мені подобається виконувати монотонну, рутинну роботу.
 45. Мої ідеї охоче сприймаються колегами.
 46. Я можу керувати роботою своїх колег.
 47. Я вмю спілкуватися з людьми.
 48. Мені легко вдається згуртувати моїх товаришів навколо якоїсь справи.
- Обробка та інтерпретація результатів.

Після заповнення картки відповідей необхідно підрахувати суму балів у кожному стовпці (не враховуючи бали, поставлені за запитання: 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41). Ця сума визначає розвиненість лідерських якостей:

А – вміння керувати собою; Е – знання організаторської роботи;

Б – усвідомлення мети (знаю, що хочу); Ж – організаторські здібності;

В – вміння вирішувати проблеми; З – вміння працювати з групою.

Г - наявність творчого підходу Д- вплив на оточуючих

Якщо сума у стовпці менше 10, то якість слабо розвинена, і треба працювати над її вдосконаленням; якщо ви набрали 11-16 балів, то якість розвинена середньо, якщо сума ваших балів 17-20, якість розвинена сильно.

Але перш ніж зробити висновок про те, чи ти лідер, зверни увагу на бали, виставлені при відповідях на запитання 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Якщо на кожен з них поставлено більше 1 бала, вважається, що відповідь учасника тесту була нещирою.

Заняття 1. Хто я? Який я?

Мета: розширити уявлення учасників про себе.

1. Вступна частина

Привіт! Мене звать Анастасія. Я психолог. Сьогодні ми зібралися тут, щоб сформуванати навички мистецтва лідерства.

Впевненість така ж важлива, як повітря. Впевнені люди швидко спілкуються, навіть коли ситуація напружена. Впевнена людина може все - будь-який виступ, будь-яке інтерв'ю, будь-яке спілкування. Впевненість - злітайте навіть тоді, коли шанси не великі, адже глибока, справжня впевненість дозволяє впоратися з будь-яким завданням!

Ми завжди хочемо бути впевненими, але чи завжди у нас є довіра до нас? Чи зможу я, чи впораюся, чи вистачить у мене сил, знань, умінь... Хто з нас хоча б раз не долався цими питаннями, і хто не сумнівався перед тим, як відповісти «так»?

Відсутність впевненості перетворює наше життя на випробування на міцність. Ми витрачаємо енергію неефективно, хвилюючись, замість того, щоб спокійно і радісно вирішувати завдання. Ми «затискаємося», замість того щоб «пружинити», і на першій же купині «вилітаємо з сідла». Нам потрібно навчитися керувати станом впевненості, викликати в потрібний момент і заряджати впевненістю інших.

Впевненість – це як опора життя, як свято, яке завжди з тобою. Тихе та спокійне середовище «на вимогу», у будь-якій життєвій ситуації. Непроникна віра у власні сили, незважаючи ні на що, а часом і без них. Це те, що сьогодні потрібно кожній сучасній людині.

Цей тренінг для тих, хто хоче зміцнити свою впевненість та перевірити її на міцність. Для тих, хто більше не збирається віддуватися «за себе і за того хлопця» і твердо вирішив навчитися говорити «ні». Хтось більше не має наміру пасувати перед грубістю і готовий знайти сили постояти за себе. Хто хоче позбутися скутості та невпевненості у спілкуванні з оточуючими. Хтось

вирішив навчитися швидко зосереджуватися та реагувати у нестандартних ситуаціях. І головне для тих, хто хоче впевнено перемагати.

Чи зрозуміла мета нашого навчання? Розвивати знання та навички впевненої поведінки.

Мета тренінгу – змінити поведінку людини в тих ситуаціях, коли вона відчувається небезпечно.

Наша програма розрахована на зустріч довжиною 2,5 години. Тема зустрічі – «Хто я?», «Який я?».

На цьому занятті ми познайомимося, встановимо групові правила та розширимо уявлення про себе.

1. Почнемо наше заняття з вправи «Метафора вашого стану».

Ціль: оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент (при необхідності - корекція на місці).

Вам необхідно вигадати метафору, яка символізує ваш стан в даний момент.

Рефлексія:

- Що ви відчуваєте?

2. Вправа «Укладання договору»

Мета: з'ясування цілей відвідування тренінгу та бажаного результату.

Давайте з вами обговоримо такі питання:

- Що ви особисто хочете винести собі з цього тренінгу?

- Що ви хочете від себе?

- Що ви хочете отримати від групи загалом?

- Що ви хочете отримати від ведучого?

3. Вправа «Уявлення»

Ціль: знайомство учасників один з одним, встановлення довірчого ставлення.

Інструменти: аркуші паперу формату А4 та фломастери.

Кожен учасник групи оформляє картку-візитку, де вказує своє тренінгове ім'я (можна взяти будь-яке). Ім'я має бути написане розбірливо і

досить велике. Ці візитки ви прикріплюєте на грудях так, щоб усі могли прочитати. Надалі, на всьому протязі заняття ви звертатиметеся один до одного за цими іменами.

Потім ви розбиваєтеся на пари, і протягом 10 хв кожен розповідає про себе своєму партнеру. Завдання - підготуватись до подання свого партнера всій групі, підкреслити його індивідуальність, розповісти про нього так, щоб решта учасників відразу його запам'ятали. Далі ви сідаєте у велике коло і по черзі розповідаєте про свого партнера, підкреслюючи його особливості (звички, якості, уміння, домагання тощо).

Рефлексія:

– Що було легко, а що складно?

– Хто і що відчував?

- Хто і що думає з приводу проведеної вправи?

4. Вправа «Правила поведінки у групі».

Мета: знайомство з основними засадами навчання, прийняття правил роботи.

Я вам пропоную обговорити та виписати деякі правила, виконання яких дозволило б спокійно та безпечно почуватися у групі. Правила поширюються як на учасників групи, так і на мене – керівника групи. Ми зараз запишемо ці правила і будемо їх дотримуватись проьягом всього заняття нашого тренінгу.

1)Правило єдиної форми спілкування

Усі учасники тренінгу, включаючи тренера, повинні бути в рівних умовах незалежно від їх віку, статусу, соціального стану. Спілкування між учасниками тренінгу відбуватиметься на «ти» та на ім'я.

2) Правило актуального спілкування

Це правило тренінгу має на увазі, що все спілкування в його рамках має бути підпорядковане принципу «тут і зараз». Під час тренінгу всі говорять лише про те, що хвилює їх саме зараз, та обговорюють те, що відбувається з ними у групі.

3) Правило конфіденційності

Все, що відбувається під час тренінгу, ні в якому разі не розголошується і не обговорюється поза тренінгом.

4) Правило персоніфікації висловлювань (принцип «Я»)

Безособові слова та вирази типу «Більшість людей вважають, що...», «Деякі з нас думають...» замінюємо на «Я вважаю, що...», «Я думаю...». Інакше кажучи, говоримо лише від свого імені та лише особисто комусь.

5) Правило щирості

Під час тренінгу говорити лише те, що думаєш і відчуваєш, тобто, щирість має замінити тактовну поведінку.

6) Правило поваги

Коли хтось говорить, ми його уважно слухаємо і не перебиваємо, даючи можливість висловитися. І лише після того, як він перестане говорити, ставимо свої запитання або висловлюємо свою точку зору.

7) Активність

Кожен повинен брати активну участь усім заняттях, висловлювати свої думки і висловлювати почуття. «Відсиджуватися» на занятті і бути стороннім спостерігачем забороняється. Учасник тренінгу має активізувати свої інтелектуальні та емоційні сили на самореалізацію, підтримку інших членів групи та розвиток процесу тренінгу.

8) Правило «Стоп»

Воно запроваджується з метою забезпечення психологічного захисту особистості та є уточненням до попереднього. Це правило означає, що кожен член групи має право відмовитися від участі в одній із вправ, а також відмовитися відповідати на те чи інше питання членів групи.

Обговорення.

Ви можете додати варіанти правил.

Тепер давайте затвердимо ці правила.

5. Вправа «Фігури»

Мета: згуртування групи, зняття фізичної та емоційної напруги.

Встаньте всі в коло. Візьміть до рук мотузку і встаньте так, щоб утворилося правильне коло. Тепер закрийте очі і, не розмикаючи їх, збудуйте квадрат. Використовувати можна лише усні переговори. Коли ви вважаєте, що завдання виконане, дайте мені знати.

Завдання виконано? Розплющте очі. Як вважаєте, чи вам вдалося виконати завдання?

Зараз я запропоную вам у таких самих умовах побудувати іншу фігуру. Чи зможете побудувати її за більш короткий час? Добре. Пропоную повторити експеримент. Заплющуємо очі. Ваше завдання – побудувати рівносторонній трикутник.

Рефлексія:

- Ви задоволені результатом групи?
- Які чинники впливали на успішність виконання завдання?
- На які з цих факторів ви могли вплинути?
- Які висновки ви зробите із справи?

II. Основна частина

Ну а тепер, щоб розпочати нашу роботу, я хочу вам розповісти одну притчу. Вона називається «Поєдинок».

Зустрілися якимось у рукопашному бою дві рівні по статури людини. Перший був боксером, а другий спортом узагалі не займався. Переміг другий.

Потім хтось запитав організаторів спарингу:

- Як таке вийшло, що боксер не здолав звичайного хлопця? Адже це смішно!

Організатори відповіли:

- Перед боєм ми сказали боксеру, що битися він буде з каратистом, який не зазнав ще жодної поразки. А звичайному хлопцю, - що суперник його, по суті, слабак і тільки намагається виглядати значним.

Як ви бачите, саме віра у себе допомогла простому хлопцеві виграти боксера.

Віра в себе – дає людині величезну силу, нескінченну внутрішню енергію, яка дозволяє досягти неймовірних вершин, зробити те, що для інших людей буде неможливим. Величезна віра в себе і свої сили - це незламний внутрішній стрижень, кістяк Особи, який не дозволить людині зламатися, здатися, відступити від своїх цілей за будь-якого натиску зовнішніх обставин: невдач, перешкод і неприємностей.

Коли є впевненість у собі, людина може зухвало поставити перед собою найбільшу мету, про яку вона тільки може мріяти.

Впевненість у собі – це ключ до перемог, до перемоги над самим собою. Чим більше ви будете впевнені в собі, тим правильніше ви чините, і тим більше вам довірятимуть інші.

У впевненій поведінці можна виділити такі риси:

1) Здатність людини відкрито заявляти про свої бажання та вимоги. При цьому велике значення має використання висловлювань («Я хочу...», «Мені потрібно...» і т.д.).

2) Вміння відмовити у проханні, якщо з якоїсь причини людина не хоче її виконувати.

3) Здатність відкрито говорити про свої почуття. Тут також важливо використовувати Я-висловлювання («Я дуже злюся на тебе, тому що...», «Я так радий...», а не «Ти мене розлютив...» і т.д.).

4) Вміння встановлювати, підтримувати та закінчувати розмову.

Якщо ви прийшли сюди, ви відчуваєте, що в якихось ситуаціях вам не вистачає впевненості в собі, але у ваших силах змінити це.

6. Вправа «Перешкода»

Ціль: проілюструвати власну поведінку учасників при подоланні труднощів.

Інструменти: стілець.

Перед вами стоїть стілець-перешкода, вам усім необхідно буде подолати цю перешкоду по черзі.

Рефлексія:

- Як у вас настрої?
- Ця вправа не була для вас складною?
- Що дізналися про себе нового?
- Що вас здивувало, втішило?

7. Вправа «Хто я?»

Мета: самоаналіз своїх ролей.

Інструменти: аркуші білого паперу формату А4, ручки.

Кожен із вас повинен подумати і записати не менше 10 «Я» іменників.

Після цього кожен із вас зачитає свій список. Ви можете поставити один одному питання, що стосуються самохарактеристик.

Рефлексія:

- Що ви думаєте з приводу списку, що вийшов?
- Чи було комусь важко?
- Чому?

8. Вправа «Метафоричний автопортрет»

Мета: розвиток інтересу до себе, усвідомлення різних ролей та розвиток гнучкої рольової поведінки, формування его-ідентичності, розвиток креативності.

Інструменти: листки білого паперу формату А4, фарби, кольорові крейди.

Вам потрібно буде намалювати 4 малюнки, які будуть називатися наступним чином: 1 малюнок - «Якби я був рослиною, то якою рослиною я був би?», 2 - «Якби я був посудом, то яким?», 3 - «Якщо би я був зброєю, то якою?» і останній малюнок - «Якби я був би окрасою, то якою?». Малювати малюнки можна у будь-якому порядку, тому що вам більше подобається.

Рефлексія:

- Який останній малюнок ви намалювали?
- Який малюнок приємніше і найлегше було робити?
- Який малюнок було малювати найважче?

- Подивіться уважно, чи хочеться вам зараз перемалювати, домалювати чи трохи підправити якийсь малюнок?

Аналіз малюнків.

III. Завершення

9. Вправа «Комплімент»

Мета: формування вміння робити компліменти та створювати позитивні настанови один на одного.

Нехай кожен із вас скаже один одному якийсь комплімент. І потім всі разом скажіть: Ти молодець!.

10. Вправа «Метафора вашого стану»

Рефлексія:

- Чи змінився ваш стан?
- Ваше враження про минуле заняття?
- Чи збіглися ваші очікування?
- Що ви чекаєте від подальших зустрічей?

Ритуал прощання.

З'єднайте руки разом і зберігайте мовчання.

Заняття 2. Розвиток гнучкої рольової поведінки

Мета: Розуміння та оволодіння навичками гнучкості у поведінці. Розвиток вміння адаптуватися до різних ситуацій. Формування навичок лідерства та співпраці в групі. Сприяння позитивному спілкуванню.

1.Привітання:

Шановні учасники!

Вітаємо вас на другому занятті "Розвиток гнучкої рольової поведінки". Сьогодні ми зосередимося на навичках гнучкості у поведінці та важливості адаптації до різних ситуацій. Наша мета - не лише розуміти ці аспекти, але й опанувати їх для успішного лідерства та ефективної співпраці в групі.

Ми віримо, що це заняття допоможе кожному з вас розкрити свій потенціал у сприятливій атмосфері та створить можливість для позитивного спілкування та взаєморозуміння.

2. «Рольова гра: Які ролі я граю в житті?»

Мета:

Ця рольова гра призначена для допомоги учасникам усвідомити різні ролі, які вони відіграють у своєму житті, та їх вплив на спілкування та взаємовідносини. Мета гри - допомогти учасникам краще розуміти свою комплексну ідентичність та сприяти осмисленню власного життя.

Правила та інструкція:

Розподілення ролей: Кожен учасник отримує аркуш паперу з написаною на ньому однією з ролей, які він відіграє в своєму житті. Ролі можуть бути такими, як "друг", "студент", "донька", "спортсмен" та інші.

Роздуми над роллю: Учасники мають час на роздуми про те, як ця роль впливає на їхнє життя, їхні взаємовідносини та їхнє сприйняття світу.

Поділ у групі: Учасники розділяються на невеликі групи (залежно від кількості ролей). У кожній групі повинен бути хоча б один представник кожної ролі.

Обговорення ролей: У групі кожен учасник розповідає про свою роль, ділиться своїми враженнями та спостереженнями щодо того, як ця роль впливає на його життя.

Обговорення загальних висновків: Після обговорення в малих групах, учасники збираються всією групою для обговорення загальних висновків та вражень від гри.

Рефлексія: Заключний етап - це рефлексія, під час якої учасники обговорюють, як вони можуть використати ці знання та усвідомлення в подальшому для поліпшення взаємовідносин та сприяння своєму особистому зростанню.

Ця гра сприяє глибшому розумінню власної ідентичності та може стати важливим кроком у саморефлексії та осмисленні особистого життя.

3. «Театр ролей»

Мета:

Метою цієї гри є створення сприятливого середовища для розкриття та розвитку творчих та акторських здібностей учасників. Кожний учасник має можливість втілити роль, яка відрізняється від його звичайного "я", і відчувати новий досвід.

Правила та інструкція:

Обрання ролей: Учасники обирають ролі або персонажів, які їм цікаві або вони хочуть їх випробувати. Ролі можна вибирати самостійно або ж жеребкуванням.

Підготовка та виступ: Учасники готують коротку сценку або монолог, де вони мають виступити у вибраній ролі.

Виступи: Учасники по черзі представляють свої ролі перед іншими учасниками гри. Важливо спробувати відчувати та передати настрій та характер обраної ролі.

Обговорення: Після кожного виступу учасники обговорюють та діляться враженнями від виступу, розмірковуючи про те, як вони відчували себе в ролі та як це вплинуло на їх сприйняття.

Ця гра дозволяє учасникам краще зрозуміти різні персонажі, розвинути акторські навички та відкрити для себе нові аспекти особистісного розвитку.

4. «Зміна власних ролей»

Мета:

Метою цієї гри є надання учасникам можливості усвідомити та експериментувати з різними ролями та поглядами на ситуації. Це дозволяє кожному краще розібратися у своєму сприйнятті та відношенні до різних життєвих обставин.

Правила та інструкція:

Обрання ситуацій: Учасники обирають або запропоновані ситуації, або створюють свої власні, які вони хочуть розглянути та відчувати з різних поглядів.

Визначення ролей: Для кожної ситуації учасники визначають ролі, які вони будуть відігравати.

Обговорення ролей: Учасники обговорюють свої власні та обрані ролі, обмінюючись поглядами та думками про те, як кожен бачить та відчуває обрану ситуацію.

Відтворення ролей: Учасники відтворюють сценки, де кожен виступає в ролі іншої особи. Це дозволить кожному подивитися на обрану ситуацію з іншого ракурсу.

Обговорення та рефлексія: Після кожної сценки учасники обговорюють та аналізують свої враження від нових ролей та обраної ситуації.

Ця гра сприяє розширенню світогляду, кращому розумінню різних поглядів та сприяє розвитку емпатії.

5. Теоретичний блок

Гнучкість у рольовій поведінці є ключовим поняттям, що визначає здатність особистості адаптувати свою поведінку, емоції та мотивацію відповідно до змінних вимог ситуації чи оточення. Це важлива якість для лідера, оскільки вона дозволяє ефективно пристосовуватися до нових умов та змінювати свій стиль керівництва відповідно до потреб та особливостей групи.

Основні аспекти

- Гнучкість у рольовій поведінці передбачає здатність адаптувати свою поведінку та ставлення до інших у відповідь на змінні умови. Це означає, що лідер повинен бути відкритим до нових ідей, змін та готовим швидко реагувати на ситуаційні зміни.
- Гнучкість у рольовій поведінці передбачає здатність грати різні ролі в залежності від конкретних обставин. Лідер повинен бути готовий виступати як наставник, співрозмовник, організатор та інший "герой", враховуючи потреби та очікування групи.
- Гнучкість у рольовій поведінці включає здатність відчувати та розуміти почуття, потреби та погляди інших осіб. Лідер повинен бути здатний співчувати та підтримувати співрозмовників у різних життєвих ситуаціях.

- Гнучкість у рольовій поведінці передбачає уміння співпрацювати та ефективно спілкуватися з різними особами. Лідер повинен вміти створювати сприятливий комунікативний клімат, де кожен відчуває важливість та увагу.

Гнучкість у рольовій поведінці є критично важливою для лідерів у сучасному світі, оскільки суспільство та організації постійно змінюються. Лідери, які володіють гнучкістю, мають можливість відгукуватися на нові виклики та знаходити оптимальні рішення.

6.Групова вправа «Разом до успіху»

Ця вправа спрямована на зміцнення сплоченості та співпраці у групі, а також розвиток комунікативних навичок та взаєморозуміння між учасниками. Учасники вправи мають можливість взаємодіяти та спільно досягати результату, покликаною підкреслити важливість колективної роботи та об'єднання для досягнення успіху.

Правила:

Учасники: Розбийте учасників на групи, кожна з яких має бути рівномірною за кількістю та різноманітною за навичками та досвідом.

Обрання головного координатора: Кожна група обирає головного координатора, який буде відповідати за організацію та спільну роботу у групі.

Постановка мети: Головні координатори отримують загальну мету завдання та повідомляють її своїм групам.

Спільне планування: Кожна група спільно планує свій внесок у досягнення мети та визначає окремі кроки для виконання завдання.

Комунікація та взаємодопомога: Учасники мають активно спілкуватися, обговорювати свої ідеї, надавати підтримку та допомогу один одному.

Реалізація завдання: Групи приступають до реалізації своїх завдань, додержуючись плану та співпрацюючи для досягнення мети.

Оцінка та обговорення: Після виконання завдання групи оцінюють результати та обговорюють, як можна покращити ефективність спільної роботи.

7. Вправа «Метафора вашого стану»

Рефлексія:

- Чи змінився ваш стан?
- Ваше враження про минуле заняття?
- Чи збіглися ваші очікування?
- Що ви чекаєте від подальших зустрічей?

Ритуал прощання.

З'єднайте руки разом і зберігайте мовчання.

Заняття 3. Ефективна комунікація та конфліктологія

Мета: Розуміння важливості ефективної комунікації для лідера.

Навчання вирішення конфліктів та співпраці у групі.

1.Привітання:

Дорогі учасники!

Вітаємо вас на третьому заході "Ефективна комунікація та конфліктологія". Сьогодні наш фокус - на важливості ефективної комунікації для успішного лідера та навичках вирішення конфліктів у групі.

Ми віримо, що отримані знання дозволять вам вдосконалити свої навички спілкування та навчитися ефективно вирішувати найскладніші ситуації, що виникають у колективі.

Сьогодні ми працюємо над тим, щоб навчитися сприяти позитивній комунікації та розуміти, як спільно працювати над подоланням конфліктів.

Давайте зробимо цей день важливим кроком до нашого професійного розвитку та покращення вмінь управління та співпраці!

Приєднуйтесь до обговорень, запитань та відкритого сприйняття нових знань. Разом ми зможемо досягти високих результатів та збагатити наш досвід!

2. «Активне слухання та вираження почуттів»

Ця вправа спрямована на розвиток навичок активного слухання та вираження почуттів між учасниками групи. Вона сприяє покращенню комунікаційних вмінь, розумінню почуттів та емоцій співрозмовника.

Правила:

Учасники: Розбийте учасників на пари або невеликі групи, які мають бути зручними для взаємодії та спілкування.

Активне слухання: Кожен учасник має слухати свого співрозмовника уважно та без переривань.

Поділ на ролі: Одна особа у парі виступає у ролі розповідача (виражає свої почуття), а інша – слухача (активно слухає).

Вираження почуттів: Розповідач має відверто та вільно виражати свої почуття, емоції та думки на задану тему.

Активне підтримування: Слухач активно підтримує розповідача, використовуючи невербальні сигнали (усмішка, погляд тощо) та демонструючи свою увагу.

Активні запитання: Слухач може ставити запитання розповідачу, щоб краще зрозуміти його почуття та досвід.

Зміна ролей: Після певного часу учасники мають помінятися ролями: розповідач стає слухачем, і навпаки.

Обговорення: Після завершення вправи група обговорює враження та навчені уроки з активного слухання та вираження почуттів.

3. «Вирішення конфлікту»

Ця вправа спрямована на навчання учасників навичкам ефективного вирішення конфліктів та сприяє покращенню комунікаційних вмінь, розумінню інтересів сторін, а також знаходженню конструктивних шляхів подолання конфліктів.

Правила:

Учасники: Учасники розбиваються на групи (по двоє учасників в кожній групі), які матимуть невеликий конфлікт для вирішення.

Визначення конфлікту: Кожній парі учасників випадковим чином призначається конфліктна ситуація для вирішення.

Обговорення конфлікту: Учасники мають обговорити конфліктну ситуацію та визначити основні причини конфлікту.

Подання інтересів: Кожен учасник висловлює свої інтереси та позиції щодо конфлікту.

Спільне знаходження рішення: Учасники працюють разом, щоб знайти спільне конструктивне рішення, яке б враховувало інтереси обох сторін.

Обговорення результатів: Групи обмінюються результатами та враженнями від вирішення конфліктних ситуацій.

Спільна рефлексія: Всі учасники разом обговорюють важливі вивчені уроки та навички з вирішення конфліктів.

4. Теоретичний блок: Введення в концепцію конфліктології та її роль у лідерстві.

Конфліктологія є важливою наукою, що вивчає конфлікти та їхні властивості, виникнення, розвиток, та способи їх вирішення. У контексті лідерства, розуміння концепцій конфліктології має велике значення, оскільки лідери постійно стикаються з конфліктами та повинні ефективно їх управляти для досягнення успішних результатів та побудови сприятливих відносин у колективі.

1) Основні поняття конфліктології:

Конфлікт - це процес, що виникає, коли існують різниці в інтересах, цілях, відношеннях, або переконаннях між особами чи групами.

Стадії конфлікту:

- Нагрівання конфлікту - початок конфлікту, де конфліктні сторони виявляють свої непогодження.

- Ескалація - зростання інтенсивності конфлікту.

- Кульмінація - піковий момент конфлікту, коли напруження найвище.

- Згасання - зниження інтенсивності конфлікту та його розробка.

Типи конфліктів:

- Міжособистісні - між особами.

- Міжгрупові - між групами.

- Внутрішні - внутрішні протиріччя в особистості.

2) Роль конфліктології у лідерстві:

- Прогнозування конфліктів - знання конфліктології дозволяє лідерам передбачати конфліктні ситуації та уникати їх або готуватися до них.
- Управління конфліктами - лідер повинен бути компетентним у вирішенні конфліктів, знаходити компроміси та сприяти згладжуванню розбіжностей.
- Побудова команди - розуміння конфліктів допомагає лідерам створити ефективні команди, уникати конфліктів та забезпечити позитивну командну динаміку.
- Співпраця та медіація - лідери повинні вміти сприяти співпраці та медіації між конфліктуючими сторонами для досягнення загальних цілей та вирішення протиріч.

Знання конфліктології дає лідерам можливість ефективно впливати на конфлікти, змінюючи їх хід та надаючи можливість досягти спільних результатів у колективі.

5. «Планування дня»

Мета вправи: Організація та оптимізація часу для більш ефективного та продуктивного розподілу завдань протягом дня.

Хід вправи:

Визначення завдань: Учасники записують усі завдання та обов'язки, які вони повинні виконати протягом дня.

Сортування за пріоритетом: Учасники відзначають найважливіші та найбільш термінові завдання серед всіх записаних.

Розподіл у часі: Учасники визначають орієнтовний час, який вони планують виділити на кожне завдання. Обирають конкретний час для початку та закінчення кожного завдання.

Створення розкладу: Учасники складають розклад на день, розподіляючи завдання відповідно до виділеного часу та пріоритету.

Аналіз та корекція: Після закінчення дня учасники аналізують, як ефективно вдалося виконати завдання, та вносять корективи до своєї системи планування наступних днів.

6. Вправа «Метафора вашого стану»

Рефлексія:

- Чи змінився ваш стан?
- Ваше враження про минуле заняття?
- Чи збіглися ваші очікування?
- Що ви чекаєте від подальших зустрічей?

Ритуал прощання.

З'єднайте руки разом і зберігайте мовчання.