КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА

На правах рукопису

ВОЛКІВСЬКА ДІАНА АНАТОЛІЇВНА

УДК : 378:378.4-057.875(043.3)

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОГО АКТИВУ В УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

13.00.05 – соціальна педагогіка

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук

Науковий керівник
Безпалько Ольга Володимирівна
доктор педагогічних наук, професор

Київ – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП……..…3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОГО АКТИВУ В УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ
1.1. Сучасні підходи до визначення лідерського потенціалу особистості …….……....12
1.2. Характеристика студентського активу як складової університетського середовища…….36
1.3. Критерії, показники та рівні розвитку лідерського потенціалу студентського активу ..…….….…62
1.4. Діагностика стану розвитку лідерського потенціалу студентського активу…….……....72
Висновки до розділу 1……..……...……113
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОГО АКТИВУ В УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ
2.1. Обгрунтування соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі та шляхи їх упровадження……..117
2.2. Змістовно-методичне забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі……..……150
2.3. Аналіз результатів експериментальної роботи ……..……...….189
Висновки до розділу 2…….....……...…...208
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ...……...…….....212
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ….……..215
ДОДАТКИ ....……...261

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах суспільних трансформацій, які наразі відбуваються в Україні, пріоритетним завданням соціальної політики є розвиток соціальної активності молоді. Одним із її різновидів є лідерство – здатність особистості впливати на оточуючих, бути ініціатором та учасником суспільних змін.

Розвиток лідерського потенціалу молоді є актуальною проблемою для вищих навчальних закладів, оскільки саме у студентські роки відбувається активне формування ціннісних орієнтацій, громадянської позиції, визначення життєвих пріоритетів молодої людини. Невід'ємною складовою кожного університету є студентський актив, який має можливість самостійно приймати рішення, нести за них відповідальність, висувати та реалізовувати соціальні ініціативи, розвиваючи лідерський потенціал. Саме тому, з метою створення лідерів нової генерації, набуває актуальності проблема розвитку лідерського потенціалу студентського активу.

В організації соціально-виховної роботи зі студентством вищі навчальні заклади керуються Законом України «Про вищу освіту» (2014); положеннями: «Про державний вищий навчальний заклад України» (1996), «Про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах України» (2001), «Про всеукраїнську студентську раду» (2013); указами Президента України: «Про Національну доктрину розвитку освіти» (2013), «Про Національну стратегію розвитку освіти України на період 2011–2021 роки» (2013), «Про Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року» (2013).

Основоположними у вивченні лідерства вважаються праці Ж. Блонделя [28], Е. Богардуса [437], М. Вебера [87], Д. Гоманса [460], Д. Гоулмана [88], Ф. Кардела [147], Р. Кричевського [179], А. Лутошкіна [206], Д. Макгрегора [469], А. Менегетті [227], Б. Паригіна [264], О. Петровського [272], Р. Стогдила [476], Н. Тічі [479], Л. Уманського [377], Ф. Фідлера [450], Р. Фішера [452], З. Фрейда [389], Р. Хауза [461], П. Херсі [456], Дж. Юкла [483].

Теоретико-методичні засади лідерства набули розвитку у працях сучасних

зарубіжних (В. Грінвуд [454], Х. Данфорд [446], Л. Даунтон [448], Р. Ділтс [109], П. Друкер [111], Н. Жеребова [125], Дж. Коттер [464], Д. Крек [465], Д. Мацумото [225]) та вітчизняних науковців (М. Гаврилюк [71], С. Калашнікова [145], А. Куриця [189], Г. Лактіонова [193], М. Логунова [204], Д. Ольшанський [255], Л. Орбан-Лембрик [256], В. Стрижко [351]).

Феномен студентського самоврядування розкрито у працях Н. Бугаєнко [35], В. Горчакової [85], І. Єжукової [116], Л. Жалдак [123], Л. Загайтової [129], О. Коберника [157], І. Крещенко [177], О. Кулінченка [185], Ю. Матвієнка [223], В. Певзнера [267], К. Потопи [288], О. Ступак [356], Г. Троцко [371], Л. Шеїної [411], І. Ящука [429].

Окремим аспектам виховання студентської молоді присвячені праці українських вчених: Р. Вайноли [40], Н. Грищенко [94], І. Данченко [98], Т. Осипової [260], С. Савченка [313], О. Севаст'янової [322], Н. Сівак [327], М. Солов'я [337], М. Фіцули [384], С. Хлєстової [394], С. Шашенко [407], В. Штифурак [417]. Проблема лідерського становлення студентів була предметом наукового пошуку вітчизняних дослідників Н. Бабкової-Пилипенко [15], А. Куриці [189], Н. Мараховської [217], К. Паламарчук [263], О. Савченко [311], Р. Сопівник [338]. Соціально-психологічні аспекти лідерства в університетському середовищі досліджувались зарубіжними науковцями: Н. Бєляковою [23], І. Веряскіною [48], З. Гапонюк [74], А. Голубом [82], А. Давлетовою [96], Г. Демидовою [100], І. Дригіною [112], К. Ємеліним [118], А. Зоріною [138], А. Івановою [139], Ю. Кулінцевою [184], М. Рожковим [306].

Низка досліджень присвячена проблемі розвитку лідерства у студентському самоврядуванні (Л. Гунічева [95], Л. Конишева [166], Ю. Кращенко [175], В. Мороз [237], Н. Семченко [317], Н. Шафєєва [405], Л. Шигапова [414]).

Водночас аналіз джерельної бази з проблеми лідерства засвідчив, що питання розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі не було предметом окремого наукового дослідження. Актуальність та доцільність дослідження означеного питання потребує вирішення виявлених суперечностей між:

– суспільною потребою в соціально активній молоді та недостатньою увагою соціальних інституцій до проблеми розвитку її лідерського потенціалу;

– визнанням важливості розвитку лідерського потенціалу студентського активу та недостатнім використанням можливостей університетського середовища у цьому процесі;

– об'єктивною доцільністю розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі та відсутністю відповідного змістово-методичного забезпечення.

Таким чином, актуальність окресленої проблеми, її недостатня розробленість у сучасній педагогічній теорії і практиці та визначені суперечності зумовили вибір теми дисертаційного дослідження – «***Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі***».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до загальноуніверситетської наукової теми Київського університету імені Бориса Грінченка: «Філософські, освітологічні та методичні засади компетентнісної особистісно-професійної багатопрофільної університетської освіти» (державний реєстраційний номер 0110U006274).

Тему дисертаційного дослідження затверджено Вченою радою Київського університету імені Бориса Грінченка (протокол №3 від 28 березня 2013 року) та узгоджено бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень із педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол №4 від 23 квітня 2013 року).

Мета дослідження – на основі аналізу лідерства як соціального феномену визначити, теоретично обґрунтувати та впровадити соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Розкрити сутність поняття «лідерський потенціал особистості».

2. Здійснити характеристику студентського активу як складової

університетського середовища.

3. Визначити критерії, показники та рівні розвитку лідерського потенціалу студентського активу.

4. Обґрунтувати соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі та перевірити їх ефективність.

5. Розробити змістовно-методичне забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу.

Об'єкт дослідження – лідерський потенціал студентів вищих навчальних закладів.

Предмет дослідження – соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

Теоретико-методологічну основу дослідження складають *теорії:* соціального научіння (Д. Роттер [473]), діяльності (М. Каган [143], А. Леонтьев [197]), соціальної компетентності (І. Звєрєва [345], Н. Лавриченко [192]), соціалізації особистості (Н. Заверико [363], А. Мудрик [240], С. Савченко [313]), розвитку особистості та самосвідомості (К. Абульханова-Славська [9], Б. Ананьєв [10], В. Давидов [97], А. Маслоу [222], С. Рубінштейн [309]); *концепції:* лідерства як соціального феномену (М. Гаврилюк [71], С. Калашнікова [145], Р. Кричевський [179], Г. Лактіонова [193], А. Лутошкін [206], А. Менегетті [227], Б. Паригін [264], А. Петровський [272]), лідерства-служіння (У. Бенніс [433], К. Бланшар [27], Р. Грінліф [453], К. Кіт [463], С. Кові [159], Дж. Колінз [164], Г. Макдоналд [210], Дж. Максвел [211], Дж. Отрі [431], П. Сенге [318], Л. Спірс [475], М. Уітлі [248], Д. Фрік [474], Дж. Хантер [392]), соціального виховання молоді (Т. Алєксєєнко [8], О. Безпалько [17], І. Бех [25], М. Гриньова [92], І. Звєрєва [345], Т. Лях [209], Т. Осипова [260], С. Харченко [393]); *теоретичні положення про:* університет як середовище розвитку особистості (А. Артюхіна [13], М. Братко [32], Б. Гатальський [75], В. Гумбдольт [250], З. Курлянд [190], Дж. Ньюмен [247], В. Огнев'юк [252], Х. Ортега-і-Гассет [259], І. Ходикіна [395], Н. Чернуха [399], В. Ясвін [424], К. Ясперс [426]), студентство як особливу

соціально-психологічну групу (Б. Ананьєв [10], С. Вітвіцька [51], К. Манхейм [216], М. Соловей [337], М. Фіцула [384]), студентське самоврядування (Ю. Кращенко [175], О. Кулінченко [185], Ю. Матвієнко [223], К. Потопа [288], О. Ступак [356], Л. Шеїна [411]), технології соціально-педагогічної роботи зі студентами (Р. Вайнола [40], Л. Завацька [127], Н. Заверико [363], І. Звєрєва [345], Н. Максимовська [213], С. Савченко [313], В. Шахрай [406], В. Штифурак [417]).

Для досягнення поставленої мети та завдань дисертаційного дослідження було використано комплекс **методів:** *теоретичні:* аналіз, синтез, порівняння і систематизація філософської, психологічної, педагогічної та соціально-педагогічної літератури для визначення сутності основних понять дослідження, виявлення теоретичних підходів до проблеми розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі; визначення складових та компонентів лідерського потенціалу особистості, характеристики студентського активу, особливостей університетського середовища, що сприяють розвитку лідерського потенціалу студентського активу; порівняння, узагальнення й класифікація наукових підходів для обґрунтування і характеристики критеріїв, показників та рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі; абстрагування з метою виокремлення соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу; *емпіричні:* контент-аналіз документів (планів соціально-виховної роботи університетів, інститутів/факультетів, навчальних програм університетів, річних планів роботи кураторів академічних груп) – для вивчення змісту та форм соціально-педагогічної роботи зі студентським активом; анкетування, тестування – для обґрунтування критеріїв і показників, визначення рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу; педагогічний експеримент – для виявлення динаміки в рівнях розвитку лідерського потенціалу студентського активу, перевірки ефективності визначених соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі; *статистичні* – методи математичної статистики для опрацювання результатів експериментальної роботи, визначення кількісних змін у рівнях розвитку

лідерського потенціалу студентського активу контрольних та експериментальних груп.

Експериментальна база дослідження: Вінницький національний медичний університет ім. М.І. Пирогова, Житомирський національний агроекологічний університет, Київський університет імені Бориса Грінченка, Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя.

Дослідно-експериментальною роботою було охоплено 785 осіб, із них: студенти – 514 осіб; співробітники університетів (проректори, заступники директорів/деканів, співробітники відділів з соціально-виховної роботи, викладачі, куратори академічних груп) – 271 особа.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що *вперше* обґрунтовано поняття «лідерський потенціал студентського активу», «розвиток лідерського потенціалу студентського активу»; критерії (когнітивний, мотиваційно-ціннісний, діяльнісний та рефлексивний), показники та рівні (реактивний, активний та проактивний) розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі; соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі (сповідування цінності лідерства в університетському середовищі; впровадження комплексної програми розвитку лідерського потенціалу студентського активу; стимулювання студентського активу до різних видів суспільно корисної діяльності); *уточнено* поняття «потенціал особистості», «лідер», «лідерство», «лідерський потенціал особистості», «університетське середовище», «студентський актив», компоненти та складові лідерського потенціалу особистості, структуру університетського середовища, мету, функції, принципи діяльності та структуру студентського активу; *подальшого розвитку набули* методи роботи з розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці інструментарію діагностування рівнів розвитку лідерського потенціалу

студентського активу в університетському середовищі; розробці змістово-методичного забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі, яке містить проект «Концепції розвитку університетського середовища на засадах лідерства-служіння», авторський навчальний курс «Лідерство у студентському середовищі», положення про загальноуніверситетський конкурс «Лідер року», комплексну програму «Майстерня лідерства-служіння», «Портфоліо лідера», соціальні рекламні компанії, студентські соціальні проекти, студентські клуби; комплекс організаційних форм соціально-педагогічної роботи зі студентським активом (тренінг, круглий стіл, пікнік, бесіда, конкурс, фестиваль, вечірка, виставка, вистава, флешмоб, монстрація, брейн-ринг, станційний експрес, форум-театр, гра, квест, майстер-клас) та суб'єктами соціально-виховної роботи університету (воркшоп, навчально-практичний семінар, методичні посиденьки, екскурсія, інтелектуальна гра, тематичний день, диванник, телефон довіри, скриня побажань).

Результати дослідження можуть бути використані організаторами соціально- виховної роботи зі студентами, кураторами академічних груп з метою оптимізації процесу розвитку лідерського потенціалу студентського активу; при викладанні навчальних дисциплін: «Технології соціально-педагогічної роботи», «Соціальна молодіжна політика»,«Соціально-педагогічна робота в закладах освіти» та спецкурсів для студентів спеціальностей: «Соціальна педагогіка», «Соціальна робота»; у системі підвищення кваліфікації фахівців соціальної та освітньої сфери.

Результати дослідження **впроваджено** в діяльність Київського університету імені Бориса Грінченка (довідка №654 від 22.06.2016), Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (довідка №225/16 від 22.06.2016), Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя (довідка №05/218 від 23.06.2016), Вінницького національного медичного університету ім. М.І. Пирогова (довідка №01/2-1508 від 27.06.2016), Житомирського національного агроекологічного університету (довідка №1162 від 30.06.2016), Житомирського

міського територіального центру соціального обслуговування Житомирської міської ради (довідка №179 від 20.05.2016), Палацу дітей та юнацтва Печерського району м. Києва (довідка №54 від 27.05.2016), Центру соціальної реабілітації дітей-інвалідів «Джерело надії» Коростенської міської ради (довідка №78 від 02.06.2016), Київського центру захисту дітей «Наші діти» (довідка №67.1 від 07.06.2016), Центру трудової реабілітації для розумово відсталих інвалідів м. Києва з відділенням соціально-побутової адаптації (довідка №124 від 17.06.2016), Всеукраїнського громадського центру «Волонтер» (довідка №170/16 від 23.06.2016).

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні та практичні результати роботи було представлено в доповідях і повідомленнях на наукових, науково-практичних конференціях, науково-практичних семінарах різного рівня: *міжнародних* – «Сучасні тенденції розвитку професійної освіти в європейському просторі» (Черкаси, 2013); «Гуманітарні та суспільні науки: актуальні проблеми і перспективи розвитку» (Київ, 2013); «Домінанти студентського самоврядування: захист прав студентів та сприяння якості освіти» (Переяслав-Хмельницький, 2013); «Соціально-педагогічна парадигма виховання: сутність та шляхи реалізації» (Ніжин, 2014); «Управління якістю підготовки фахівців» (Одеса, 2016); *всеукраїнських* – «Четверті сіверянські соціально-психологічні читання» (Чернігів, 2013), «Соціально-педагогічна діяльність у сфері дозвілля: проблеми і перспективи» (Харків, 2014); «Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки» (Київ, 2016); «Актуальні проблеми соціальної роботи: досвід і перспективи» (Кам’янець-Подільський, 2016); «Психолого-педагогічні та політичні проблеми у трансформаційних процесах українського суспільства» (Кременчук, 2016); *регіональних*: «Формування сучасного освітнього середовища: теорія і практика» (Харків, 2016).

Результати дисертаційного дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка (2012-2016).

Публікації. Зміст і основні результати дисертаційного дослідження відображено у 17 одноосібних публікаціях, серед яких: 7 статей у фахових виданнях України, 2 публікації у зарубіжних періодичних виданнях, 8 публікацій у збірниках науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (483 найменування, із них 53 – іноземною мовою, 35 електронних інформаційно-освітніх ресурсів), 21 додатку на 197 сторінках, 35 таблиць та 43 рисунків. Загальний обсяг дисертації становить 455 сторінок, із них 214 – сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОГО АКТИВУ В УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

1.1. Сучасні підходи до визначення лідерського потенціалу особистості

Індикатором соціального благополуччя суспільства є життєві орієнтації молоді. Займати активну громадську позицію, вміти достойно презентувати себе, підтверджувати власну унікальність значно легше молодим людям, які здатні виконувати роль лідера. Як засвідчує історія, існує потреба у прогресивних лідерах, тому соціально-педагогічна наука і практика має сприяти розвитку лідерського потенціалу молоді, що є одним із завдань роботи фахівців соціальної сфери та важливим пріоритетом державної політики.

У контексті означеної проблеми дослідження, насамперед, вважаємо за доцільне здійснити дефінітивний аналіз базових понять. Для визначення сутності поняття «лідерський потенціал особистості» ми виходили з розуміння лідерського потенціалу як частини більш загальної категорії - потенціал особистості.

У свою чергу, термін «потенціал особистості» є поєднанням двох інших: «потенціал» і «особистість». Сучасні дослідники трактують особистість як стійку систему соціально значущих рис, що характеризують особу як члена того чи іншого суспільства або спільноти; суспільну сутність людини, пов’язану з засвоєнням різноманітного виробничого і духовного досвіду [142, с.79].

У роботі ми базувались на аспектах дослідження особистості в системі міжособистісних відносин, визначених В. Петровским: інтраіндивідним, який відображає властивості, притаманні власне особистості; інтеріндивідним, який розглядає особливості взаємодії особистості з іншими людьми; метаіндивідним, що описує вплив особистості на інших [272, с.107]. Також беремо за основу позицію І. Беха, який вважає, що цілісне розуміння особистості є поєднанням двох компонентів: образу «Я» як системи уявлень індивіда про самого себе та особистісних цінностей індивіда, як психологічного новоутворення, що

безпосередньо відображає найбільш значущу для суб’єкта узагальнену сферу навколишнього середовища, через ставлення до якої він утверджує своє «Я» [24, с. 62].

Термін «потенціал» походить від латинського слова «potentia», сенс якого розкривається словами «сила» та «міць» [268, с. 286]. Вперше розкрити сутність потенціалу особистості спробував Аристотель, розглядаючи у вченні «Метафізика» поняття «акту» та «потенції». Акт перекладається з грецької як «дійсність» та визначається як здатність речі здійснювати рух або процес; у свою чергу потенція (можливість) є силою, здатною до здійснення руху або процесу. На думку Аристотеля, становлення особистості є переходом від існуючого потенційно до існуючого актуально [383, с. 23]. Звідси, потенція є можливістю, яка не діє, але здатна стати реальністю за певних умов і при наявності певних ресурсів, у якості яких виступає потенціал особистості.

Кілька десятиліть назад потенціал розглядався вітчизняною наукою як дещо, що може проявити себе та стати реальним [376, с.952]. У загальному вигляді потенціал трактується як можливості, наявні сили, запаси, засоби, які можуть бути використані [375, с. 162]. У словнику С. Ожегова потенціал визначається як ступінь потужності в якому-небудь відношенні; сукупність засобів, необхідних для чого-небудь [253, с. 411].

Звертаючись до інших енциклопедичних джерел знаходимо визначення потенціалу як: прихованої здатності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов; сукупності усіх наявних засобів, можливостей, продуктивних сил, що можуть бути використані в якій-небудь галузі, ділянці, сфері [334, с.402]; дечого, що може проявитися та стати реальним [333]; можливості когось або чогось відбутися в майбутньому [471].

Це поняття має спеціальне значення в різних галузях. Наприклад, у фізиці «потенціал» – це величина, що чисельно (але не за розмірністю) дорівнює роботі, витраченій на переміщення об'єкту з безмежності в певну точку простору [41, с.448]. В географії – «потенціал природно-ресурсний» теоретична кількість природних ресурсів, які без шкоди для природи і людства можуть бути

використані в господарських цілях [76]. В економіці, «потенціал» – це наявні в економічного суб'єкта ресурси, їхня оптимальна структура та вміння раціонально використовувати ці ресурси, для досягнення поставленої мети [117, с.256].

Здебільшого, поняття потенційного стосовно розвитку особистості співвідноситься з її здібностями і задатками. У гуманістичних теоріях особистості (А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, Е. Фром) досліджуване нами поняття тісно пов’язане з терміном «актуалізація», який трактується як перехід знань, умінь, навичок, різних форм поведінки, емоційних станів з потенційного стану в актуальний; розгортання прихованих ресурсів, потенційних можливостей та здібностей (вродженого потенціалу) пов’язаних з розвитком особистості [222]. К. Роджерс зазначає, що поведінка людини регулюється потребою самоактуалізації, розвитку своїх здібностей, розкриття внутрішнього потенціалу [305]. На думку Е. Фрома, подоланню бездуховності людини сприяє її здатність продуктивно використовувати свої сили, реалізація особистісних потенцій та належних йому можливостей [390]. Засновник третьої віденської школи психології В. Франкл вважає, що потенціал розкривається, коли у людини з'являється прагнення пізнати сенс життя [388].

Термін «потенціал» широко використовується у понятійному апараті багатьох наук. Зокрема, мова йде про життєвий [219], особистісний [14], індивідуальний [162], трудовий [342], пізнавальний, аксіологічний, художній [143], освітній, культурний [372], соціальний [101], управлінський [104], аксіопсихологічний [80], творчий [172], комунікативний [113], духовний [31], педагогічний [269] тощо. У соціальній педагогіці досить часто використовуються поняття «адаптаційний потенціал» [18]; «соціальний; соціально-виховний потенціал» [273]; «виховний потенціал» [8] тощо.

Нами було вивчено підходи до розуміння сутності потенціалу особистості дослідниками у галузі філософії, психології, педагогіки та систематизовано у вигляді таблиці, поданої у додатку А.

Результати теоретичного аналізу дали підстави стверджувати, що філософське бачення потенціалу особистості характеризує його як приховані

можливості людини, які можуть бути реалізованими за певних обставин (М. Каган, Н. Маринець, В. Слободчиков, І. Утюж). У психології, здебільшого, потенціал трактується як сукупність зовнішніх (активність, потреби, інтелект, поведінка, професійний розвиток) та внутрішніх (задатки, здібності, можливості, цілі, мотиви) компонентів особистості (Л. Абдалін, Б. Ананьев, Т. Артемьєва, А. Деркач). У працях дослідників педагогічної галузі потенціал розглядається як особливість індивіда, система його вроджених та набутих якостей, що реалізуються у діяльності (І. Бех, Н. Дериглазова, В. Ігнатова, П. Кравчук, Р. Серьожникова). Соціальні педагоги тлумачать потенціал як стан до самовдосконалення людини, що сприяє перетворенню нею середовища (І. Калачьова, Л. Мардахаєв, А. Мудрик) [57].

Сутнісними характеристиками потенціалу особистості можуть служити спрямованість, діапазон, інтенсивність, рухливість. Принциповим є питання амбівалентності проявів потенціалу особистості, наприклад, їх глибина / поверховість, творчий / руйнівний характер та інше [1, с.16].

Під *потенціалом особистості ми* розуміємо *її можливості, які можуть бути реалізованими за наявності певних ресурсів та умов*.

Оскільки в нашому дослідженні йдеться про лідерський потенціал, важливо розкрити лідерські прояви особистості. У психолого-педагогічній літературі поняття лідерський потенціал зустрічається невиправдано рідко, натомість, проблемі лідерства присвячено достатню кількість наукових досліджень у філософії, соціології, менеджменті, психології, педагогіці, політології. Тож, передусім, вважаємо за доцільне звернутися до наукових джерел, у яких визначені поняття «лідер» та «лідерство».

Від слова «lead», що в перекладі з англійської означає «вести», «керувати», «очолювати» й утворилось слово leader, маюче значення «ведучий», «керівник». У ІІ пол. XIX термін «лідер» увійшов до вітчизняного вжитку.

У словниках та енциклопедичних джерелах зустрічаємо наступні визначення лідера: людина, яка керує групою, країною, ситуацією [440]; той, хто стоїть на чолі політичної партії або іншої певної суспільно-політичної організації;

вождь, керівник; особа або група осіб, що йде першою у якому-небудь змаганні [5]; член групи, за яким вона визнає право приймати відповідальні рішення у значущих для неї ситуаціях; найбільшт авторитетна особистість, що відіграє центральну роль у організації спільної діяльності та регулюванні взаємовідносин у групі [383, с. 313]; авторитетний член громадської організації, будь-якої соціальної групи, особистісний вплив якого дозволяє йому грати істотну роль у соціальних процесах і ситуаціях, у регулюванні взаємовідносин у колективі, групі, суспільстві; особа, здатна впливати на інших з метою інтеграції спільної діяльності, спрямованої на задоволення інтересів даного співтовариства» [471]; член групи, який спонтанно висувається на роль неофіційного керівника в умовах певної специфічної та досить значущої ситуації, щоб забезпечити організацію гуртової діяльності людей для найбільш швидкого й успішного досягнення спільної мети [294]; такий член групи, який добровільно бере на себе значно більшу міру відповідальності, ніж того вимагають формальні розпорядження або загальноприйняті норми [419, с. 159].

Аналіз наукових досліджень з проблеми дозволив нам виділити три базових значення поняття «лідер»: по-перше, найбільш авторитетна особистість, яка регулює відносини в групі (В. Давидов, А. Запорожець) [97, с. 176]; по-друге , це особа, за якою певна соціальна група визнає право на прийняття найбільш важливих рішень, що відображають груповий інтерес (А. Петровський, М. Ярошевський) [272, с. 86]; по-третє, це член групи, який найкраще може керувати групою у конкретній ситуації (Б. Паригін)[264, с. 302].

Людиною, яка задовольняючи власний егоїзм, реалізує суспільний інтерес називає лідера А. Менегетті [227, с. 20]. Д. Крек вважає, що лідери – усі члени групи, тому що рівнозначно впливають на результат групової діяльності [465, с. 189].

Як стверджує Л. Сергеєва, у сучасній науковій думці існують чотири збірні образи лідера: 1) лідер-прапороносець відрізняє власне бачення дійсності, наявність ідеї, що захоплює маси; 2) лідер-служитель прагне виступати в ролі виразника інтересів своїх прихильників, орієнтується на їхню думку і намагається

діяти від їхнього імені; 3) лідер-торговець здатний привабливо піднести свої ідеї і переконати людей в їхній перевазі; 4) лідер-пожежник орієнтується на розв'язання найактуальніших проблем у суспільстві і прагне відгукуватися на найнагальніші вимоги часу [319, с. 22].

Нами було вивчено підходи до розуміння сутності лідера, висвітлені у дослідженнях сучасних українських та зарубіжних вчених. Дані узагальнено у змісті додатку Б та на рис.1.1.

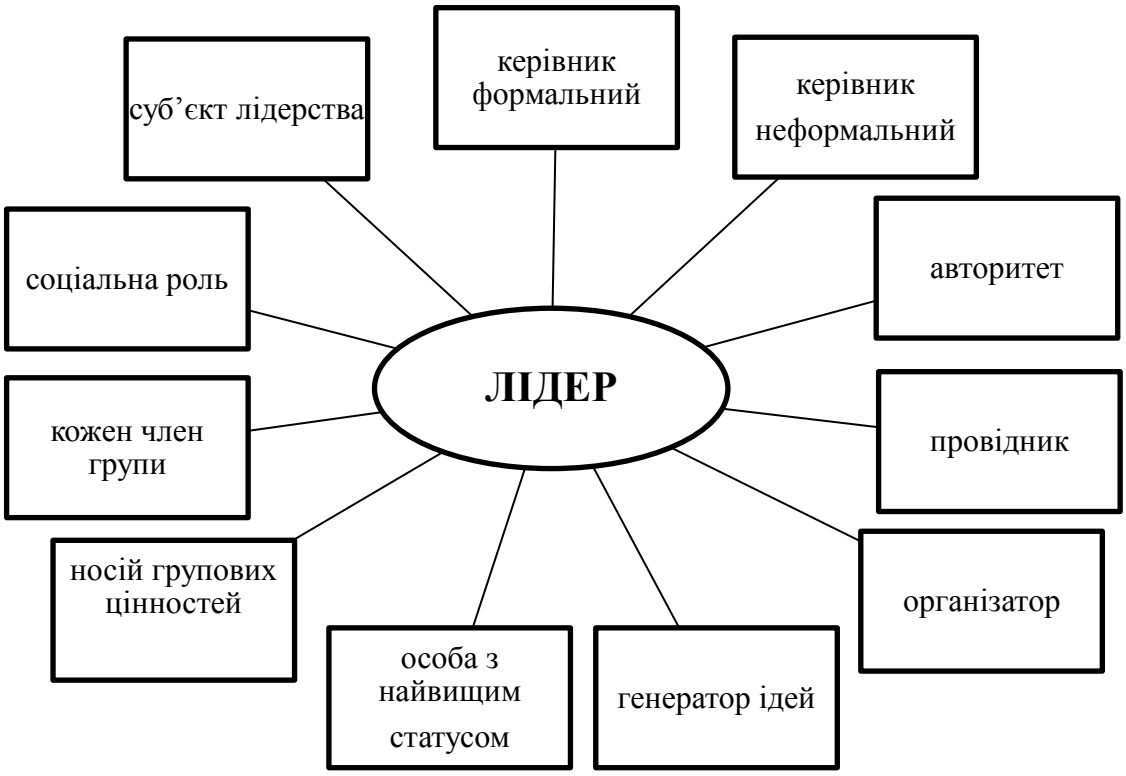


Рис. 1.1. Узагальнення підходів до розуміння поняття «лідер»

Результати аналізу дозволяють трактувати лідера як соціальну роль (А. Іванова [139]), неформального керівника (М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоурі [230], Б. Паригін [264]), авторитета (С. Багрєцов [107], В. Давидов [97], Л. Карпенко [173], Л. Конишева [166], О. Степанов [297]), провідника (Н Жеребова [125], М. Рожков [306], Г. Тажутдінова [359]), організатора (А. Лутошкін [206], Н. Мараховська [217]), генератора ідей (В. Іванов [361]), особу з найвищим статусом (Ю. Кращенко [175], Л. Крисін [367], Л. Орбан-Лембрик [256], А. Петровський, М. Ярошевський [272], В. Юрчук [420], Д. Гоманс[459]), носія групових цінностей (Л. Акатов [6], Л. Войтоловський [52], І. Дригіна [112], Р. Кричевський [179], М. Рижак [180]).

Проведений дефінітивний аналіз став підставою для визначення *лідера як соціально активної особистості з найвищим рівнем довіри у групі, яка максимально впливає на її життєдіяльність, уособлює групові цінності, здатна брати відповідальність за групу та орієнтована на виконання спільних завдань* [63].

Для нас становить інтерес розуміння лідера як суб'єкта діяльності. У якості такої діяльності, відповідно, виступає лідерство. Будь-яка діяльність передбачає наявність об'єктів, яких у лідерстві прийнято називати послідовниками. *Послідовниками* ми вважаємо *членів групи, які поділяють цінності лідера та отримують задоволення від прямування за ним до поставленої мети.*

Феномен лідерства настільки складний, що дати одне визначення поняттю «лідерство», яке охарактеризувало б всю його багатогранність, досить складно. Так, американський психолог Р. Стогдил відмічає, що визначень лідерства стільки ж, скільки людей, котрі намагалися цим явищем займатися [476].

Етимологічно лідерство означає «ведення за собою». Український тлумачний словник визначає лідерство як становище, обов'язки, діяльність лідера; першість у чому-небудь [5]; російський – як положення, стан лідера [368]; оксфордський - як діяльність з ведення групи людей або організації та здатність це робити [471]; кембриджський – як характеристика та позиція лідера; відповідальність за організацію [440]. Об'єднання західного та східного підходів до розуміння лідерства дозволяє виокремити ключові аспекти цього поняття: ведення (рух за визначеним напрямом) та наслідування з боку інших, що базується на повазі.

В енциклопедичному соціологічному словнику зазначається, що термін «лідерство» має два значення : провідне положення окремої особистості чи соціальної групи, яке зумовлено найбільш ефективними результатами її діяльності (економічної, політичної, наукової, спортивної тощо); процеси внутрішньої самоорганізації та самоуправління групи, що обумовлені індивідуальною ініціативою їхніх членів [348].

Укладачі великого тлумачного психологічного словника не погоджуються з

розкриттям сутності терміну «лідерство» як сукупності певних якостей, які відображають лідерські здібності, оскільки, на їхню думку, у цьому випадку нехтується роль специфіки ситуації у визначенні лідерської поведінки. Так, лідерство визначається як здійснення повноважень влади або впливу всередині соціальної групи у певній ситуації [30, с. 237].

Лідерство досить ґрунтовно вивчено багатьма науками, що свідчить про інтерес до дослідження даної проблеми та її багатовимірність. Варто відмітити декілька традиційних методологічних підходів до визначення лідерства – соціологічного, політичного та психологічного.

Соціологічний підхід М. Вебера полягає у вивченні природи влади у її найвищому ієрархічному втіленні та трансформації у суспільстві. Веберівська концепція природи харизматичного лідера викликала широкий резонанс у науковому світі, адже вона містить дві протилежні позиції формування іміджу лідера. Одна заперечує взагалі будь-який вплив лідера на організаційну ефективність, а інша – веде до лідерської харизми і спроби підлеглих приписати лідеру майже магічні, а в окремих випадках божественні якості [87].

Це призвело до спроби представників соціально-політичної психології адаптувати концепцію харизматичного вождя у політичному середовищі, створивши теорію лідерства політичного. Ж. Блондель проводить чітку розмежувальну лінію між положенням і поведінкою в політичній сфері з метою адекватного розуміння характеру політичних та інших форм керівництва [28].

Засновник психологічного підходу у вивченні природи лідерства З. Фрейд стверджує, що людські маси потребують лідера, аналогічного авторитарному батьку родини; у «подобі батьку» – таємниця лідерства. Сум за батьком живе у кожному з дитинства, усі риси характеру, якими наділяють велику особистість, є батькоподібними рисами [389]. Услід за З. Фрейдом, проблемою лідерства зацікавились послідовники напряму психології та психоаналізу влади – К. Юнг («Діагностика диктаторів»), Е. Фром («Авторитарна особистість»), Е. Еріксон («Психоаналіз Гітлера).

У контексті дослідження нами було вивчено трактування поняття

«лідерство» сучасними вітчизняними та зарубіжними науковцями. Результати пошуку представлені у додатку В та узагальнено на рис. 1.2.

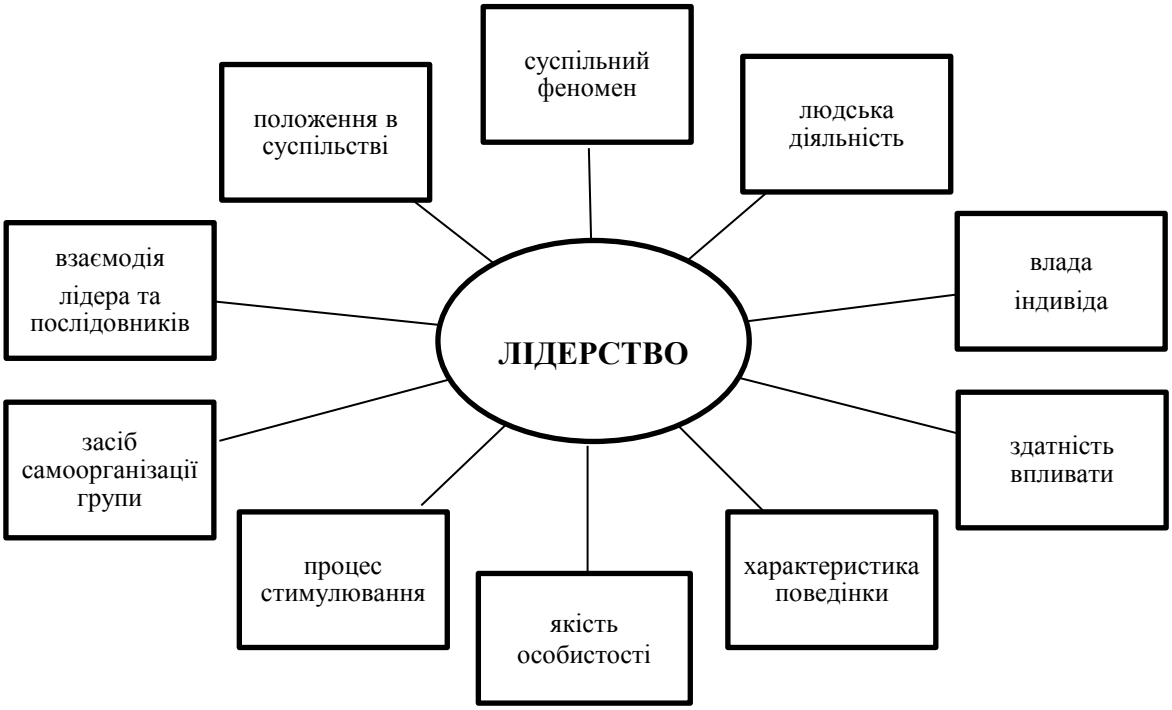


Рис. 1.2. Узагальнення підходів до розуміння поняття «лідерство»

Систематизація сучасних вітчизняних та зарубіжних праць дозволила виокремити три базових підходи до розуміння лідерства: *управлінський, соціальний та компетентнісний*. Згідно управлінського підходу, лідерство, переважно, розглядається науковцями як: влада, здійснювана одним або кількома індивідами (Р. Бейлз, Ж. Блондель, Н. Піщулін, Ф. Слеттер, С. Сокол), положення в суспільстві (Л. Даунтон), парадигма управління (С. Калашнікова), доповнення до менеджменту (Дж. Коттер). Відповідно соціального підходу як: соціально-психологічне явище (І. Грищенко, М. Логунова, Т. Шевченко), процес самоорганізації членів групи (І. Волков, Т. Джамгаров, О. Єріцян, Н. Жеребова, А. Захаров, Н. Мараховська, Б. Парігин, О. Петровський, О. Скрипніков, О. Степанов), взаємодія лідера та послідовників (О. Віханський, Г. Ділігенський, Л. Карпенко, Д. Мацумото, Д. Ольшанський, А. Первітська, Ю. Платонов, Р. Стогдилл), процес стимулювання групи до досягнення спільних цілей (В. Грінвуд, Х. Данфор, А. Зоріна, Р. Кеттел, І. Ковальова, Ю. Кращенко, Дж. Юкл), механізм інтеграції групи (В. Ольшанський, Л. Орбан-Лембрик). За компетентнісним підходом лідерство тлумачиться як: характеристика поведінки

(Г. Андрєєва, М. Девані, Ю. Луньов, Н. Тічі), здатність впливати на окремі особи і групи (М. Гаврилюк, Р. Ділтс, С. Доннел, П. Друкер, А. Занковський, Г. Кунц, А. Менегетті, Н. Руда, А. Свеницький), якість особистості (А. Залевська, В. Стрижко).

З метою більш ґрунтовного дослідження проблеми ми вбачаємо необхідність у аналізі сучасних концепцій лідерства.

Американський політолог М. Херман у праці «Складові частини лідерства» вказує, що усі концепції лідерства містять п’ять чинників, які визначають природу лідерства: особа і походження лідера, а також той процес, завдяки якому він став лідером; характерні риси груп і індивідів, якими керує даний лідер; характер взаємин між лідером і тими, ким він керує; контекст або умови, в яких здійснюється його керівна роль; результати взаємодії між лідером і тими, ким він керує. А характер та поєднання цих чинників вказують, якого роду лідерство буде отримано в результаті [455].

У кінці IX – на початку XX ст. вивчення природи лідерства стало одним з найвідоміших напрямків досліджень, окресливши ряд основоположних тем соціальної, філософської та політичної антропології. У різноманітті робіт цього періоду з проблем діалектики стосунків та рис, які визначають домінуюче становище окремих особистостей у суспільстві в цілому чи в окремих соціальних спільнотах, групах проблема лідерства стала предметом не лише теоретичних, а й емпіричних досліджень.

Наприкінці IX – початку XX ст. виокремились чотири найбільш відомі теорії лідерства: теорія рис акцентує увагу на визначенні набору психологічних рис, властивих лідеру (Ф. Гальтон) [146]; поведінкова теорія, згідно з якою результативність управління визначається не стільки особистісними якостями, стільки тим, як лідер поводить себе з послідовниками (Е. Кунс, Р. Стогдил) [477]; ситуаційна теорія стверджує, що лідерство - це продукт ситуації,тобто властивості, риси або якості лідера виявляються відповідно до цієї теорії, відносними (Ю. Дженінгс) [462]; системна теорія лідерства розглядає процес організації міжособистісних відносин в групі, а лідера - як суб'єкта управління

цим процесом (Ф. Фідлер) [450]. Ще одна теорія – ціннісна доводить, що процес лідерства по суті є «філософією в дії» та є трансформаційним, спрямованим на перспективу (К.Ходжкінсон) [457].

Ці теорії, зазнаючи певних трансформацій та доповнень, стали підґрунтям великої кількості концепцій лідерства. Ми систематизували інформацію та подали теоретичні дані щодо концепцій лідерства у додатку Г.

Проаналізувавши ряд наукових досліджень, можемо дійти висновку, що автори концепцій теорії рис (Д. Бредфорд, Д. Гоулман, Ф. Карделл. А. Кохен, Р. Стогдил, Р. Хауз) недооцінюють роль соціального фактору у формуванні лідерства та не вважають можливим цілеспрямовано розвивати в особистості лідерський потенціал. Здобуток теоретиків концепцій поведінкової теорії лідерства (Е. Богардус, І. Завадський, Д. Макгрегор, Ф. Фідлер, Р. Фішер, А. Шарп) в тому, що вони заперечують постулат, що лідерами народжуються, пропонуючи новий підхід до розуміння лідерства через вивчення поведінки лідера і пошуку оптимального стилю керівництва. Концепції ситуаційної теорії лідерства (Д. Бредфорт, Ф. Кардел, А. Кохен, Ф. Фідлер, Р. Хауз) підкреслюють відносність рис та поведінки, властивих лідеру, і припускають, що якісно різні обставини можуть вимагати якісно різних лідерів. Ідея концепцій системної теорії лідерства (Л. Болман, В. Врум, П. Йеттон, Дж. Ліпман-Блюмен, Дж. Мак Грегор-Бернс, А. Морозов, Н. Тічі, П. Херсі, Д. Гоманс, Г. Юкл) – виникненню і формуванню лідерства сприяє спільна діяльність, тому важливим є взаємовплив та відносини усередині групи [58].

З усієї поданої нами сукупності теорій ми спираємось на ціннісну теорію лідерства. На думку С. Калашнікової, саме сила цінностей створює підґрунтя та є імпульсом для впливу як на власне життя і успіх, так і на життя та успіх інших людей та організацій [145, с. 49]. Приймаючи таку філософію, лідер має шанс отримати певні внутрішні переваги: по-перше, він починає приймати вірніші рішення; по-друге, такому лідеру легше побудувати довірливі відносини з послідовниками; по-третє, лідер відчуває більш тісний зв'язок зі своїм внутрішнім «я».

Вперше лідерство як цінність було розглянуто в кінці 70-х- поч. 80 рр. XX ст. у роботах професора Оксфордського університету К. Ходжкінсона, який дав методологічне підґрунтя проблеми ролі цінностей у лідерстві, управлінні та довів, що процес лідерства є ціннісно-орієнтованим [457].

Спираючись на вчення К. Ходжкінсона, російська дослідниця О. Кудряшова, запропонувала парадигматичну типологію цінностей, яка базується на чотирьох основах: смаки, консенсус, наслідки, принципи [182, с. 84].

Сформулювавши базові для філософії ціннісні лідерські принципи, Г. Фейєрхольм довів, що призначення лідера – в інтерналізації ціннісно-навантажених принципів, які сприяють розвитку самоуправління та досягнення загальних цілей організації, а також поглянув на лідерство як на процес, відображений у взаємовідносинах «лідер-послідовник» [449, с. 88].

Дослідники С. і Т. Кучмарські доповнили сукупність принципів ціннісного лідерства Г. Фейєрхольма наступними: створення міжособистісних стосунків; знання особистих цілей кожного суб’єкта лідерського процесу, почуття приналежності до соціуму; вирішення міжособистісних конфліктів; навчання лідерській поведінці та діям усіх учасників процесу управління; створення можливостей для реалізації здібностей послідовників; формування команди однодумців; діалогічність, взаємодія зі зворотнім зв’язком; з’єднання внутрішньої культури із зовнішнім уявленням; демонстрація захопленості та підтримка різноманіття [466, с. 237] .

Найбільшого визнання ціннісний підхід до розуміння лідерства отримав у інтерпритації американського дослідника в області управління Р. Грінліфа. Його концепцію лідерства-служіння ми будемо вважти базовою для нашого дослідження, тому що філософські засади, принципи лідерства-служіння та образ лідера-служителя найбільше відповідають розумінню нами лідерства та уявленню про лідера.

Концепція лідерства-служіння існувала протягом століть, але термін з’явився лише у есе «Слуга як лідер» Роберта Грінліфа у 1970 році. Лідер, в його розумінні, це, перш за все, слуга, що хоче бути корисним суспільству і ставить

інтереси спільноти вище власних, а лідерство – це практична філософія людей, які обирають спочатку служіння і лише потім лідерство як ще один спосіб служіння. Лідер-слуга не обов'язково має обіймати формальні лідерські посади, але зобов'язаний служити на засадах співпраці, довіри, взаємоповаги, етичного використання влади тощо. Різниця між лідером-слугою і традиційним лідером полягає в мотиві, з яким ці два типи лідерів стають на чолі колективу, як формально, так і неформально [453].

Згодом у відомих працях американських дослідників як Д. Отрі («The Servant Leader», 2001) [431] та Дж. Хантер («The Servant», 1998) [392] було продовжено ідею Р. Грінліфа, здійснено більш глибокий аналіз феномену лідерства-служіння та визначено нові характеритики лідера-слуги. Дана концепція нині є популярним предметом західних наукових досліджень.

Нами було проаналізовано найвідоміші праці дослідників проблеми лідерства-служіння та представлено основні ідеї у вигляді таблиці у додатку Е.

Можемо дійти висновку, що лідерство-служіння це: вміння впливати на людей, спонукаючи їх з ентузіазмом досягати цілей, які приведуть до загального блага (Дж. Хантер) [392]; фундаментальна філософія для життя та роботи, яка поєднує три складові: серце, розум та дух (Л. Спірс) [475]; найкраща модель керівництва з найбільшим практичним значенням, яка продукує емоційні, психологічні та духовні нагороди для усіх її учасників (Дж. Отрі) [431]; здатність не лише набути свій унікальний голос, але й допомогти набути свої голоси іншим (С. Кові) [159]; процес трансформування послідовників за допомогою формування у них бачення поставлених цілей і озвучування методів їх досягнення, а також шляхом стимулювання у них самоповаги і потреб в творчості (У. Бенніс) [433].

С. Кові вважає, що «лише служіння людям наділяє людину моральним правом бути лідером» [159, с. 43]. При цьому, зазначає М. Тенні, лідерство-служіння не можливе без дотримання чітко сформульованих базових цінностей, які є фундаментом та допомагають визначати плани на майбутнє [478, с. 88].

К. Бланшар та М. Мілер подають трактування акроніма SERVE (служити) та описують п'ять фундаментальних способів, за допомогою яких служить кожен

великий лідер: S (See the Future) - побачити майбутнє; E (Engage and Develop People) - займатись людьми та розвивати їх; R (Reinvent Continuously) – постійно розвиватись; V (Value Results and Relationships) – цінувати як результат, так і стосунки; E (Embody the Values) – втілювати цінності у життя [435, с. 14].

Дж. Колінз називає лідерів-слуг лідерами «п'ятого рівня», які є прикладом амбівалентності, оскільки вони одночасно скромні та вольові, сором'язливі й відважні [160, с. 320]; Б. Трежерер – «лідерами, що відчиняють двері» до нових можливостей, даючи кожному члену команди шанс зростати та професійно розвиватись [480, с. 11]; Г. Макдоналд – «покликаними» бути пастирями усіх, хто зустрічається у них на шляху [210].

Ш. Бечелдер вважає, що девіз лідера-слуги: «ставитися з повагою до людей та захищати їх достоїнство, не озираючись на їх досягнення та місце в ієрархії» [432, с. 47]. На думку Дж. Максвела: «Справжнім лідером зможе стати лише той, хто вміє добре виконувати чужі доручення» [211, с. 89]. Стати лідером-служителем, переконаний П. Сенге, значить подолати три рубежі: розкриття інтелекту, розкриття душі, розкриття волі [318, с. 167].

Також дослідниками доповнено десять базових принципів лідерства-служіння, визначених Р. Грінліфом: слухання, емпатія, взаємодопомога, усвідомленість, переконання (не накази), концептуальність, передбачення, менторство, відданість та відповідальність за особистісне зростання інших, побудова команди. Серед інших ознак лідера-слуги виділяють терплячість, чесність (Дж. Хантер) [392]; переконливість, готовність засвоювати нові знання (П. Сенге) [318]; амбіції, внутрішню цілісність (У. Бенніс) [433]; скромність, стійкість (Б. Ліхтенвальнер) [470]; моральний авторитет, милосердність, системне мислення (Д Фрік) [474]; коучинг, самосвідомість (К. Кіт) [463]; відданість принципам, концентрацію на якості керівництва (С. Синек) [325]; погляд на проблему у динаміці; поширення чесної інформації; відсутність страху змін (М. Уітлі) [248].

Нині чимало організацій займаються розвитком та поширенням ідеї лідерства-служіння, зокрема, Greenleaf Center for Servant Leadership, Spears Center

for Servant Leadership, Network for Servant Leadership, Co-Serve International. А компанії та підприємства, які поклали в основу дану концепцію, вирізняються високою ефективністю та успішністю.

Таким чином, вивчення й осмислення природи лідерства свідчить про його багатогранність та невичерпний інтерес дослідників до даної проблеми. Погляди на сутність та значимість лідерства змінюються залежно від часу та соціально-економічного стану країн.

Аналіз теоретичних концепцій лідерства та погляди сучасних дослідників на його сутність дозволили нам дійти авторського визначення *лідерства як групової цінності, сповідування якої є запорукою особистісного розвитку лідера та послідовників у процесі взаємодії задля досягнення спільної мети.*

Узагальнення та систематизація теоретико-методичних даних дозволили визначити, що лідерство проявляється як сукупність наступних умов (рис.1.3):

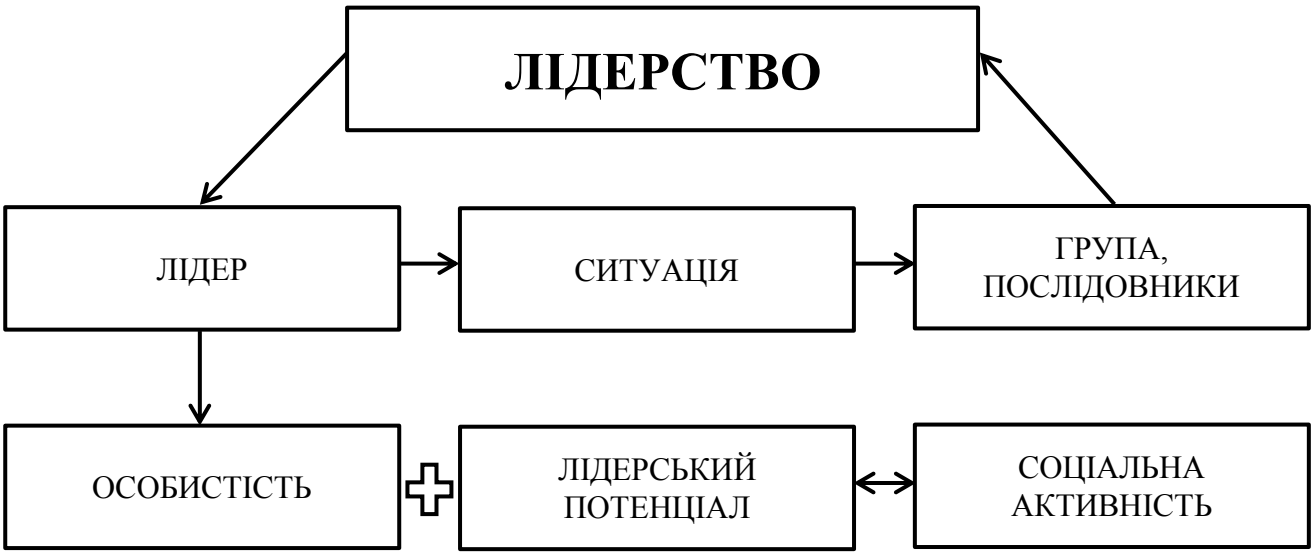


Рис. 1.3. Умови прояву лідерства

– поява конкретної соціальної чи професійної ситуації, що вимагає нестандартного, лідерського впливу;

– наявність групи;

– наявність особистостей з адекватним лідерським потенціалом;

– сприйняття та підтримка участі у ситуації групами (наявність послідовників) та умови відповідності лідера рольовим вимогам, відсутність відторгнення;

– соціальна активність групи.

Майже всі концепції лідерства наголошують на важливості ефективної співпраці лідера з послідовниками, що свідчить про те, що лідерство як соціальний феномен організації спільної діяльності та управління, соціальної активності є регулятором у системі міжособистісних відносин та може проявлятись лише в умовах соціальної групи.

Л. Орбан-Лембрик під соціальною групою розуміє відносно стійку сукупність людей, пов’язаних між собою спільними цінностями, цілями, системою взаємин, взаємовпливів і включених до типових форм діяльності; простір, в якому функціонує окремий індивід як самостійний суб’єкт активності і як важливий інститут соціалізації особистості.

Особливостями соціальної групи дослідниця визначає посередництво між суспільством і окремою людиною; статус самостійного суб’єкта життєдіяльності та розвитку; вона є середовищем соціалізації індивіда; сферу концентрації різних групових впливів на особистість [257, с. 46]. В. Москаленко вказує на такі ознаки як: сумісна діяльність; цілі та завдання цієї діяльності; певний тип відносин між індивідами, які складаються на основі взаємодіяльності; прийняття в групі норм та правил; наявність групових атрибутів [239, с. 275]. Г. Андрєєва доповнює перелік структурою комунікацій, розподілом владних функцій, співвідношенням формальних та неформальних взаємин у ній [11, с. 97].

Група складається з унікальних особистостей, тому на результати її діяльності можуть впливати різні фактори (мотиви, потреби, особливості темпераменту і характеру, психологічний стан, очікування, моральні якості, ставлення один до одного, до власне спільної діяльності тощо).

Не менш значуща така соціально-психологічна характеристика групи як функціонально-рольова диференціація, що означає розподіл між індивідами, підгрупами функціональних ролей, зумовлених характером спільних цілей і завдань, умов і засобів їх реалізації, складом, рівнем кваліфікації осіб.

Роль тісно пов’язана зі статусом, і в загальному визначенні є поведінкою, яка соціально очікується від людини – носія певного статусу [256, с. 151].

Г.Андрєєва визначає статус як сукупність об’єктивно властивих людині характеристик, яка визначає сприйняття її іншими членами групи, самосприйняття і, як з цього виходить, її становище в системах групових відносин [11, с. 90]. Тобто,сам член групи, сприймаючи особливості ставлення до себе, реалізує поведінку, яка надає йому певне місце, становище в групі.

У процесі групової взаємодії ролі найчастіше пов’язані з розв’язанням завдань («ініціатор» пропонує нові підходи, ідеї; «координатор» спрямовує групу до цілей, підсумовує результати; «оцінювач» критично оцінює роботу групи) та з наданням підтримки іншим особам групи («натхненник» підтримує чужі ідеї, розуміє думки; «диспетчер» організовує спілкування у групі; «примирник» намагається збалансувати власні думки з груповими) [239, с. 278].

Лідерство розглядається дослідниками не лише у контексті групової ролі та статусу. Воно є системою відносин, груповим явищем, адже психологічна сутність лідерства полягає у здатності впливати на індивідів і групу, спрямовувати їхні зусилля на досягнення цілей [257, с. 223].

Б. Паригін виділяє такі особливості лідерства в умовах групи: лідерство виникає за умов мікросередовища; лідерство виникає стихійно; лідер переважно здійснює регуляцію міжособистісних стосунків у групі; лідерство – явище не стабільне та залежить від настрою групи; відсутня чітка система санкцій; лідер приймає рішення, які стосуються діяльності групи [265, с. 182].

На думку Л. Подоляк та В. Юрченко, лідер є у кожній групі. Й залежно від спрямування конкретної діяльності групи лідерів може бути кілька. Лідер здійснює найбільший психологічний вплив на групу загалом і окремих її членів, коли виступає в ролі координатора, організатора групових справ [280, с. 120]. Лідер не висувається групою на відповідну посаду, а спонтанно займає керівну позицію за явної чи прихованої її згоди [257, с. 224].

Полярного підходу дотримується Д. Гоманс, стверджуючи, що група сама обирає лідера, який здатний задовольнити її інтереси, потреби; лідер виступає в ролі певного інструменту, коли група досягає визначеної мети [460, с. 56].

Отже, можемо підсумувати, що лідерство переважно, розглядається в

контексті малої соціальної групи; його повя’зують як з груповою роллю так і статусом; лідерство або виникає стихійно, або є результатом обрання групою; найчастіше лідерство пов’язане з впливом індивіда на групу та правом приймати важливі групові рішення та

Охарактеризуємо наступну умову прояву лідерства – соціальну активність. Дослідниця соціальної активності О. Безпалько тлумачить її як динамічне утворення, суб'єктом-носієм якої є людина; має різну ступінь прояву та залежить від співвідношення між соціальними обов'язками особистості у суспільно значущій діяльності та суб'єктивними установками на діяльність; її розвиток відбувається через систему зв'язків людини з навколишнім соціальним середовищем у процесі пізнання, діяльності і спілкування. Соціальна активність проявляється, як здатність діяти свідомо, не тільки пристосовуючись до зовнішнього середовища, але й цілеспрямовано змінюючи його [18].

О. Кулінченко визначає соціальну активність як інтеграційну властивість особистості, що характеризується прагненням та внутрішньою готовністю особистості до активних соціально спрямованих дій, визначається суспільно-цінними мотивами, реалізується в ініціативній, творчій соціально-значущій діяльності на засадах суб'єктності та самоуправління [185, с. 9].

Узагальнивши підходи до розуміння поняття «соціальна активність», можемо констатувати, що вона розглядається науковцями як характеристика способу життєдіяльності соціального суб’єкта (В. Городяненко [347], Т. Мальковська [215]; Л. Орбан-Лембрик [257]); якість особистості (Г. Андрєєва, [11], С. Грабовська та С. Чолій [90], А. Кратко та Е. Якуба [174], В. Мордкович [236], Д. Фельштейн [380]; форма людської діяльності (О. Бодальов [29], Ю. Воробйов [69], О. Данченко [98], В. Коган [160]); певний тип відносин між особистістю і соціальним середовищем (В. Авраменкова [4], Є. Біленький та М. Козловець [26].

Ми розглядаємо соціальну активність у двох контекстах: по-перше, однієї з умов розвитку лідерського потенціалу особистості; по-друге, результату розвитку лідерського потенціалу, підвищення рівня якого спонукає до збільшення проявів

соціальної активності особистості.

Продовжуючи логіко-семантичний аналіз дослідження, ми підійшли до базового поняття «лідерський потенціал особистості», яке, як ми вже зазначали, досить рідко було предметом вивчення вітчизняних дослідників.

Зокрема український науковець А. Васильєв, вивчаючи інноваційні процеси у ВНЗ, визначає лідерський потенціал як соціально-психологічну характеристику, що відображає здатність впливати на оточення через свій особистісний та ділової ресурс; а також як систему здібностей і можливостей успішно проявляти лідерські якості в певних об’єктивних умовах [42, с. 25].

Лідерський потенціал трактується А. Іващенком як складне компонентне соціально-психологічне утворення особистості, що грунтується як на актуальних схильностях і здібностях людини, так і на придбаних операціональних управлінських уміннях [141, с. 119].

Вчений презентує лідерський потенціал у вигляді наявних та прихованих можливостей. До перших відносяться біографічні характеристики, особистісні якості, вміння та навички. До прихованих можливостей в структурі лідерського потенціалу належать установки (лідер як носій корпоративних цінностей, підпорядкування особистого результату загальному, готовність до непопулярних рішень) та мотивація (прагнення стати лідером, прагнення розвиватися, прагнення до досягнення результатів) [141, с. 120].

Звернімося до досвіду зарубіжних колег, дослідженню лідерського потенціалу серед яких відведено вагоме місце.

Найбільш ґрунтовно вивченням лідерського потенціалу займався російський психолог А. Крилов, який розглядав його як «сукупність психологічних якостей, відповідних потребам групи і найбільш корисних для вирішення проблемної ситуації, в яку ця група потрапила» [299, с. 245].

Дослідник П. Овсянкін визначає лідерський потенціал як позначення сукупності індивідуальних характеристик, що забезпечують успішне здійснення лідерства [249, с. 38]. А. Деркач і В. Зазикін включають в поняття «лідерський потенціал» не тільки потенційне особистості (здібності, природно-обумовлені

професійно важливі якості, позитивні спадкові чинники), а й систему постійно поновлюваних і примножуваних ресурсів - інтелектуальних, психологічних, вольових, які сприяють прогресивному особистісному і професійному розвитку [103, с. 226].

У трактуванні вченої А. Іванової лідерський потенціал є сутнісною характеристикою людини, що відбиває сукупність її вроджених і набутих здібностей ставитися до навколишньої дійсності і визначає норму можливого реагування на соціально-педагогічні умови [140, с. 41].

Співвітчизники А. Іванової І. Дригіна [112, с. 9] та М. Горшков [86, с. 59] розглядають лідерський потенціал особистості як якісну характеристику, що відображає сукупність внутрішніх потреб, можливостей, ціннісного ставлення, засобів, що сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності та комунікативності, який забезпечує її провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних галузях життєдіяльності і задає позитивну спрямованість процесу її становлення.

М. Рожков трактує лідерський потенціал як сукупність задатків і здібностей особистості (комунікативних, організаторських, інтелектуальних, креативних), що виявляються в ситуаціях взаємодії в групі і дозволяють індивіду самореалізуватися як лідеру [306, с. 149].

На думку Т. Медведєвої, лідерський потенціал - це сукупність професійно важливих якостей керівника, що дозволяють йому висловлювати ціннісну домінанту групового життя, захоплювати до спільної мети, мотивувати і виступати носієм концепту «впливу і наслідування» [226, с. 9].

Розуміти даний феномен як сукупність психологічних якостей, які б відповідали потребам групи і є найбільш корисними для вирішення проблемної ситуації, в яку ця група потрапила пропонує В. Васильєв [43, с. 286].

Розглядає лідерський потенціал як інтегративну якість особистості Г. Демидова, зазначаючи, що в ресурсі цієї якості закладені здібності суб'єкта, актуалізація яких вимагає особистісного становлення в мотиваційному, ціннісному, когнітивному, операційному та національному аспектах

діяльності [100, с. 10].

Полярної думки дотримується Г. Латфуллін, пов'язуючи лідерський потенціал не з однією особистістю, а з цілою організацією, «оскільки кожен її член здатний впливати на інших співробітників», а проблема, на думку вченого, полягає в розкритті цього потенціалу і відповідного його використання. Лідерський потенціал, вважає Г. Латфуллін, одночасно дається від народження і отримується в процесі спільної діяльності, а реалізація його значною мірою залежить від ситуації, певного місця в посадовій ієрархії [194, с. 48].

Узагальнивши отримані дані, можемо дійти наступних висновків щодо лідерського потенціалу: він проявляється тільки в групі, у процесі міжособистісної взаємодії; накопичується у процесі розвитку людини як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності; має як реальні можливості, так і не реалізовані ресурси; містить як вроджені, так і набуті ознаки; прояв лідерського потенціалу потребує ситуації, яка може виникати стихійно або створюється цілеспрямовано; джерело розвитку лідерського потенціалу знаходиться як у самій особистості, так і поза умовами життєдіяльності суб'єкта; він також пов'язаний з процесами актуалізації, саморозкриття, самовираження, самоствердження, самореалізації, сходження до самого себе, з прагненням «вийти за свої рамки».

Таким чином, вивчення й осмислення змісту понять «лідер», «лідерство», «потенціал особистості», аналіз існуючих підходів до розуміння лідерського потенціалу наштовхнули нас на авторське визначення *лідерського потенціалу особистості як системи її ресурсів та можливостей, реалізація яких у конкретній ситуації слугуватиме прийняттю особистості групою як лідера.*

Для подальшого дослідження ми вбачаємо доцільність у визначенні компонентів лідерського потенціалу особистості. Дослідники виокремлюють: комунікативний, пізнавальний, творчий, морально – етичний [408, с. 191]; когнітивний, емоційно-екзистенційний, діяльнісний [112, с. 9]; інформаційний, практичний [306, с. 150]; компетентнісно-поведінковий, організаційно-управлінський [115, с.38] компоненти лідерського потенціалу.

Розкриття сутності даних компонентів можливе шляхом характеритики

складових лідерського потенціалу. Трьома базовими прийнято вважати знання (Дж. Коттер [464]), поведінку (Дж. Роттер[473]) та мотивацію (Д. Берлайн [434]).

Італійський психолог А. Менегетті додає до переліку «прийняття відповідальності за свої дії і вчинки та володіння інтуїтивним баченням» [227, с. 17]. А. Крилов виділяє високу швидкість орієнтування в оточуючому світі, ясність та масштабність бачення позитивного для групи майбутнього та сприйняття групи як частини власного «Я» [299, с. 245]. Р. Котрухова наголошує на необхідності самовідчуття «господаря життя» та вмінні зачаровувати людей [169, с. 55].

Важливими складовими лідерського потенціалу за Н. Ждановою та О. Кружковою є вміння вирішувати проблеми, наявність творчого підходу, організаторські здібності, самооцінка лідерства [124, с. 34]. Вітчизняна дослідниця М. Садова зазначає, що лідерський потенціал визначають такі його складові як: спрямованість особистості, модальність активності та соціальна включеність [314, с. 103].

Щороку до сорока американців фінансуються «Стипендією Маршала» для навчання в аспірантурі в установах Великобританії у будь-якій області дослідження. Одним з критеріїв ретельного відбору на отримання стипендії є лідерський потенціал кандидатів, складовими якого визначено: можливість досягнення результатів (чи може кандидат формулювати мету, надихати інших, проявляти ініціативу); міцність мети (чи проявляє кандидат мужність, переконливість, рішучість у досягненні мети); творчість (чи є підхід кандидата до вирішення проблеми творчим та інноваційним); самосвідомість (чи є в кандидата бажання зробити внесок у розвиток суспільства) [468, с. 12].

На основі узагальнення підходів до компонентів лідерського потенціалу особистості, з метою подальшого обґрунтування критеріального апарату нами було розроблено структуру лідерського потенціалу особистості, згідно з якою він містить три взаємопов’язані компоненти (рис.1.4.):

– змістовий компонент характеризується розумінням особистістю наявності лідерського потенціалу та можливостей його застосування у спільній

Рис. 1.4. Структура лідерського потенціалу особистості

груповій діяльності;

– аксіологічний компонент пояснюється через усвідомлення значущості лідерського потенціалу та прагненням використовувати його на користь групи;

– операційний компонент розглядається як технологічний блок лідерського потенціалу та є виявом готовності до його практичного використання.

Кожен з трьох компонентів являє діалектичну єдність зовнішніх (видимих) та внутрішніх (прихованих) складових. До зовнішніх складових *змістового* компоненту ми відносимо: авторитет (здатність впливати на групу; отримання права приймати відповідальні групові рішення); емоційний статус (значимість лідера для групи; важливість думки лідера для послідовників). До внутрішніх - лідерські знання (сукупність відомостей, уявлень, понять, щодо лідерства та його характеристик; рівень обізнаності індивіда щодо особливостей прояву лідерства у групі); бачення спільної мети (планування та прогнозування позитивних результатів групової діяльності; вдала постановка цілей та налаштування послідовників на їх виконання).

Аксіологічний компонент лідерського потенціалу поєднує такі зовнішні складові як: лідерська позиція (інтелектуальне, вольове, емоційно-оцінне ставлення до лідерства; система поглядів та переконань, що спонукають індивіда бути лідером); орієнтація на групу (висунення інтересів групи вище власних; створення умов для розвитку лідерського потенціалу членів групи; готовність брати відповідальність за групу), а також внутрішні: цінність лідерства (позитивні відносини між суб’єктами лідерського впливу; розвиток послідовників під впливом лідера), прийняття корпоративних цінностей (дотримання та повага до правил, норм, традицій групи).

Зовнішні складові *операційного компоненту* представлені лідерською поведінкою (здійснення сукупності дій та вчинків, що відповідають уявленням групи про лідера; стиль взаємодії лідера з послідовниками); організаторськими вміннями (здатність планувати та контролювати діяльність групи; розподіляти обов’язки; конструювати відносини у групі; сприяти налагодженню комунікації, емпатійного ставлення, вирішенню конфліктів); *внутрішні* - досвідом (сукупність

подій, що відбулися у житті особистості, аналізуючи досягнення та невдачі яких вона вибудовує власну траєкторію лідерства; знання та уміння, які вже здобуті та є точкою відліку лідерського потенціалу) та здібностями (прихованими, невиявленими, не актуалізованими потенціалами, котрі можуть проявитися за певних умов, ситуацій, засобів).

Отже, аналіз базових понять дослідження та узагальнення сучасних підходів до визначення лідерського потенціалу особистості дозволяє стверджувати про здатність особистості з лідерським потенціалом впливати на групу та спрямовувати її діяльність. А група з високим рівнем лідерського потенціалу, у свою чергу, може впливати на оточуючих та перетворювати середовище. Зважаючи на це, вбачаємо необхідність у здійсненні характеристики студентського активу як соціальної групи з лідерським потенціалом.

1.2. Характеристика студентського активу як складової університетського середовища

Діяльність у студентському активі забезпечує участь студентів у житті вищого навчального закладу та не можлива без лідерських проявів його учасників. Студентський актив за своєю сутністю є практичною школою лідерства та середовищем виховання особистісних якостей. Це дозволяє зробити припущення про особливе місце студентського активу у структурі університетського середовища та активізує потребує теоретико-методичного аналізу поняття «університетське середовище».

Дефініція «середовище» не є предметом нашого дослідження. Зазначимо лиш, що К. Левін розглядав середовище як простір життєво значущих подій, що мають освітню цінність [195, с. 95], Г. Ділігенський як можливість актуалізації та опредметнення потреб людини [108, с. 90], Д. Леонтьєв як місце, де відбувається «зіткнення смислів» [198, с. 101], А. Артюхіна як місце, де відбуваються комунікації з іншими особистостями [13, с. 17].

Однією з найважливіших соціогенних потреб особистості є потреба в значущості для інших людей, в самоствердженні в їх очах, тому нас цікавить

саме середовище соціальне. Базовим у дослідженні вважатимемо визначення О. Безпалько, згідно з якою соціальне середовище – складне багаторівневе утворення, конкретний прояв суспільних стосунків, що мають місце в суспільстві, у якому живе та розвивається особистість; сукупність соціальних умов життєдіяльності людини (сфери суспільного життя, соціальні інститути, соціальні групи), які впливають на її свідомість та поведінку [19, с. 18]. Російський дослідник В. Ясвін під соціальним середовищем розуміє систему впливів та умов формування особистості, а також можливостей для саморозвитку, що містяться в її оточенні [424, с. 174].

Ідея ж університету розкривається у самій назві «universitas», що перекладається з латинської як «сукупність». Проте сама ідея університету, як вона виникла й існує в теоретичній думці, ніколи не зводилась до одноманітності компонентів цієї сукупності [84, с. 339].

З давніх часів друга назва університету alma mater (лат. – рідна мати) сприймається як осередок вченості, де зберігалися, передавалися наукові знання наступним поколінням, здобувалися нові знання, зрощувалися духовні та культурні цінності, виховувалися молоді люди та набував розвитку інтелект людини [126, с. 20].

Закон України «Про вищу освіту» трактує університет як багатопрофільний вищий навчальний заклад четвертого рівня акредитації, який провадить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації широкого спектра науки, техніки, культури і мистецтв, проводить наукові дослідження, є провідним науково-методичним центром, має розвинуту інфраструктуру навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів, відповідний рівень кадрового і матеріально-технічного забезпечення [131].

В інших джерелах університет розглядається як: провідний центр розвитку освіти, який має право надавати ступені і покликаний сприяти поширенню наукових знань та здійсненню культурно-просвітницької діяльності серед населення (В. Кремень) [121, с. 879]; складна соціоекономічна система, діяльність якої пов’язується із виробництвом, нагромадженням, зберіганням, передаванням і

розповсюдженням знань (І. Ходикіна) [395, с. 210]; фундаментальна науково-дослідна інституція, загальнонаціональний інтелектуальний центр, генератор новацій і креативу, каталізатор і провідник високої культури і духовності, що функціонує за принципом відносної академічної автономії (З. Луцишин) [207, с. 107]; рушійна сила всебічного розвитку суспільства та одна з ланок формування інтелектуального потенціалу молодої людини протягом всього життя і основний засіб передачі культурного, наукового і естетичного досвіду людства (О. Сидоренко) [324, с. 76].

Автор книги «Місія університету» Х. Ортега-і-Гассет наголошує, що університет мусить втрутитися в сучасність і бути таким університетом, який розглядає найактуальніші питання дня зі свого власного погляду культурного, фахового чи наукового [259, с. 66].

Сучасний дослідник у галузі філософії освіти В. Огнев'юк вважає покликанням сучасного університету – стати провідником ідеї свободи у її широкому цивілізаційному розумінні. Вітдак, він зможе стати рушієм глибинних суспільних трансформацій, насамперед, з вироблення фундаментальних засад, на які спиратиметься вся конструкція соціуму [252, с. 15]. Подібної думки дотримується В. Конащук, який місією університету вважає формування нового рівня свідомості вільної людини, покоління особистостей, кадрового потенціалу, здатних забезпечити баланс між економічним зростом та соціальним розвитком, спрямованих на єднання та відродження самосвідомості нації, цілісної України [165, с. 36].

Повертаючись до характеристики університетського середовища як сталої семантичної одиниці наведемо кілька визначень. Педагог і філософ В. Гатальський розглядає університетське середовище як сукупність соціально-психологічних і духовних факторів та умов, що безпосередньо оточують студента у процесі його навчання [75, с. 55]. На думку дослідниці Л. Пузеп університетське середовище – багатофакторний особистісно утворюючий простір, у якому студент необхідний як ініціатор особистісного, громадянського та професійного становлення [301]. З позиції Г. Сініциної університетське

середовище представляє собою простір життєдіяльності суб’єктів університетського співтовариства, який містить специфічний культурний зміст: створені норми та форми спілкування, цінності, значущі події та символи [326, с. 143].

Розкриття місця студентського активу в університетському середовищі потребує дослідження питання щодо структури університетського середовища. Вона, переважно, залежить від Статуту вищого навчального закладу та містить складові, обов’язкові відповідно законодавству. Це кафедри, факультети, інститути, філії, бібліотеки тощо [284].

Проводячи аналіз взаємодії особистості та університетського середовища В. Ясвін розробив чотирьохкомпонентну структуру університетського середовища, включаючи до неї суб’єктів освітнього процесу, а також соціальний, просторово-предметний, технологічний компоненти [425, с. 81].

М. Братко виокремлює особистісний, аксіологічно-смисловий, інформаційно-змістовий, організаційно-діяльнісний та просторово-предметний компоненти, зазначаючи, що в якості «чинника впливу» на суб’єкта освітнього процесу в університеті може виступати будь-яка з умов або будь-який ресурс освітнього середовища [32, с. 15].

Серед інших компонентів дослідники виділяють екологічний, економічний, організаційний; педагогічний [234, с. 35]; смисловий, інформаційно-змістовий, діяльнісний, суб’єктно-особистісний, розвиваюче-виховний [119, с. 64]; самоорганізаційний [292, с. 127]. А. Артюхіна виділяє фактори прямої дії (засоби навчання); фактори непрямої дії, що опосередковано впливають на засвоєння знань і розвиток студентів (просторово-предметна організація середовища; взаємодія студентів один з одним) [13, с. 14].

Ми розглядаємо університетське середовища у контексті суб’єктного підходу, згідно з яким людину трактують не як сукупність окремих її психічних функцій і когнітивних параметрів, слабко пов'язаних характеристик та індивідуальних особливостей діяльності й поведінки, як це відбувається у функціональній і когнітивістській психології, а як єдине ціле з усіма її

індивідуальними особливостями і проявами, коли вона сама (як суб'єкт) розвиває, організує і контролює свою активність.

Основою розвитку категорії суб'єкта стала концепція людини С. Рубінштейна, який сформулював класичне визначення суб'єкта як ініціатора активності і доповнив його визначеннями самодетермінації, саморозвитку та самовдосконалення [309, с. 358]. А. Брушлинський пише: «Трактування людини як суб'єкта допомагає цілісно, системно розкрити її специфічну активність у всіх видах взаємодії зі світом (практичного, чисто духовного та ін.)» [34, с. 4].

Особистість може характеризуватися як суб'єкт тією мірою, в якій вона використовує свій інтелект, свої здібності, підпорядковує свої нижчі потреби вищим, будує своє життя відповідно зі своїми цінностями і принципами. Про вищий рівень і якість суб'єкта життя може свідчити здатність особистості організовувати і регулювати свій життєвий шлях як ціле, підпорядковувати його своїм цілям і цінностям [183, с. 79].

На думку О. Осницького, суб'єктне ставлення до життєдіяльності реалізується спрямованістю людини до своїх внутрішніх резервів, можливістю вибору засобів здійснення діяльності на основі взаємодії сформованих навичок саморегуляції та компонентів суб'єктного досвіду [261, с. 6].

Вивчивши та проаналізувавши структуру 58 університетів України різного профілю ми виокремили складові, які є типовими для більшості університетів. Узагальнення отриманих даних та розуміння особистості як суб’єкта діяльності дозволили нам розробити *структуру університетського середовища на засадах суб’єктного підходу* (рис 1.5.).

Ми виокремлюємо наступні *категорії суб’єктів* університетського середовища: управлінської діяльності (конференція трудового колективу, вчена рада, ректор, проректори за напрямами, директори/декани інститутів/факультетів, заступники директорів/деканів інститутів/факультетів); навчальної діяльності (професорсько-викладацький склад кафедр, працівники навчальних відділів університету та інституту/факультету, відділу акредитації та ліцензування, інформатизації освіти, навчально-методичних центрів тощо); науково-дослідної

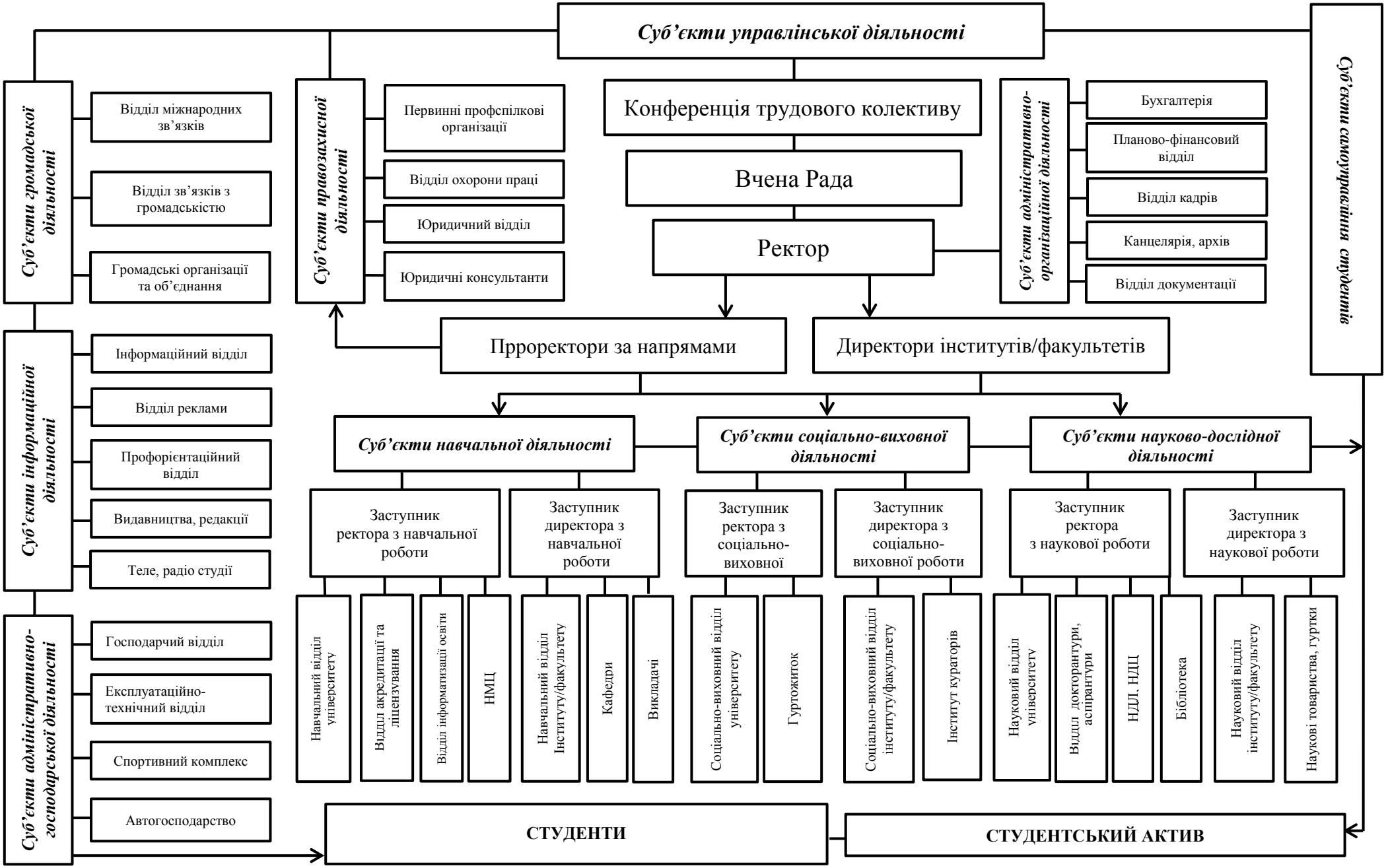


Рис.1.5. Структура університетського середовища

діяльності (працівники наукових відділів університету та інституту/факультету, відділу аспірантури та докторантури, науково-дослідних центрів та лабораторій, бібліотеки, члени наукових товариств та гуртків тощо); соціально-виховної діяльності (працівники соціально-виховних відділів університету та інституту/факультету, гуртожитку, куратори академічних груп); адміністративно-організаційної діяльності (працівники бухгалтерії, планово-фінансового відділу, відділу кадрів, відділу документації, канцелярії, архіву тощо); адміністративно-господарської діяльності (працівники господарчого та експлуатаційно-технічного відділів, спортивного комплексу, автогосподарства тощо); інформаційної діяльності (працівники інформаційного та профорієнтаційного відділів, відділу реклами, видавництв, редакцій, теле та радіостудій тощо); правозахисної діяльності (працівники та члени первинних профспілкових організацій, юридичного відділу, відділу охорони праці, юридичні консультанти тощо); громадської діяльності (працівники відділу міжнародних зв'язків, зв'язків з громадськістю; члени громадських організації та об'єднань тощо); самоорганізації студентів (студентський актив) [61, с.12].

Важливою є тісна міжособистісна взаємодія суб'єктів, спрямована на гармонійний розвиток та професійне зростання особистості студента, якому ми відводимо окреме місце, як центральному суб'єкту університетського середовища. Сам же студент займає позицію творця власного життєвого шляху, ініціює всі види людської активності і сприяє її результативності. Дослідниця Н. Чернуха наголошує, що пріоритет сучасної освіти та підґрунтя успішної соціалізації – в інтеграційній єдності навчання та виховання у просторі вищого навчального закладу, побудованій на ідеї гуманізації [399, с. 129]. М. Братко якість освітнього середовища вбачає у здатності забезпечувати всім суб'єктам освітнього процесу можливості для задоволення освітніх потреб, особистісного розвитку, саморозвитку [33, с.71].

Аналіз нормативно-правових, енциклопедичних та наукових джерел, засади принципу суб'єктості та розроблена структура стали підгрунтям для визначення *університетського середовища як сукупності суб'єктів, від успішної взаємодії*

яких залежить ефективне навчання, виховання та розвиток особистості студента у процесі професійного становлення.

На думку німецького енциклопедиста В. Гумбдольта, основна функція університету полягає у формуванні умов для появи певного типу людей у країні, а значить, і діяльність на благо суспільства, адже студент, займаючись науковою роботою в університеті, формується як повноцінно освічена і самостійно мисляча особистість [250, с. 57]. Л. Сокурянська відмічає, що студенти є однією з найбільш «ресурсномістких» соціальних груп, володіючи такими ресурсами, як вік та освіта, використовуючи які постають у якості суб'єктів модернізації українського суспільства, його розвитку в контексті загальноцивілізованих процесів [336]. Н. Лавриченко зазначає, що процес соціалізації у закладах вищої освіти набуває змісту творення освітньо-виховних і практично-життєвих передумов особистісного й соціального становлення студента [192, с.129]. Отже, найважливіша реформа в системі вищої освіти - це переорієнтація на потреби студента, на його креативність та здатність перетворення світу.

Для подальшого дослідження ми вбачаємо потребу у стислій характеристиці поняття «студент». Відповідно до Закону України про вищу освіту студент (слухач) – особа, яка в установленому порядку зарахована до вищого навчального закладу і навчається за денною (очною), вечірньою або заочною, дистанційною формами навчання з метою здобуття певних освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівнів [131]. В українському педагогічному енциклопедичному словнику, студент (лат. student, від studio - навчаюсь) – учень освітньої установи вищої професійної освіти; учень вищого навчального закладу [84, с. 444].

Ґрунтовним дослідженням студентів займались Б. Ананьев [10], В. Астахова [352], І. Бех [269], С. Вітвіцька [51], К. Манхейм [216], Б. Нагорний, А та М. Яковенко [242], Н. Прибиловська [291], С. Савченко [313], М. Соловей [337], М. Фіцула [384].

Відмінними рисами студентів як соціальної групи є характер праці студентів, що полягає в систематичному накопиченні, засвоєнні, оволодінні науковими знаннями [51, с. 98]; розумова, моральна, громадська зрілість

[190, с. 5]; соціальна зрілість, соціальна активність, соціальна відповідальність [421, с. 54]; соціальний престиж, прагнення до нових ідей, інтенсивність спілкування [279, с. 592]; особливі умови життя та побуту, соціальна поведінка, система ціннісних орієнтацій [413]; соціальні ролі, визначені положенням студентства як резерву інтелігенції та його належністю до молоді [288, с. 27].

В. Штифурак виокремлює динамічність, нестійкість, мобільність, переструктурування мотиваційної ієрархії та системи ціннісних орієнтацій у зв'язку із професіоналізацією, пошук особистісного сенсу моральних основ життєдіяльності, засобів самоідентифікації, здатність адекватно реагувати на зміни і пристосовуватися до нових умов [417, с. 46].

В. Огнев'юк зазначає, що студенство потрібно розглядати не як соціально слабку й однорідну щодо своїх політичних й економічних проявів і можливостей верству населення, а як глибоко диференційовану та соціально активну частину суспільства, яка в найближчому майбутньому визначатиме буття всього суспільного загалу [251, с. 108].

Варто звернути увагу, щодо студентів у літературних джерелах часто вживається синонімічне поняття «студентська молодь», та ми не погоджуємось з даним формулюванням. Пояснимо нашу позицію.

Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» визначає молодь як групу населення віком від 14 до 35 років [132]. Ми схиляємось до сучасної тенденції «безперервного навчання» або «освіти протягом життя», яка розглядається як філософсько-педагогічна концепція, згідно з якою освіта трактується як процес, що охоплює все життя людини; постійне цілеспрямоване освоєння людиною соціокультурного досвіду різних поколінь [245, с. 37]. Метою неперервної освіти є становлення й розвиток особистості як у періоди її фізичного і соціально-психологічного дозрівання, розквіту й стабілізації життєвих сил та здібностей, так і в періоди старіння організму, коли на перший план висувається завдання компенсації сил і можливостей, що втрачаються [191, с. 95]. Тобто наявність в університетському середовищі студентів віком понад 35 років вказує на некоректність поняття «студентська молодь», хоча освіта

протягом життя не тенденцією в Україні. Відтак, у нашому дослідженні ми обмежимось терміном «студенти».

Спільність цілей в отриманні вищої освіти, єдиний характер праці – навчання, спосіб життя, активна участь у громадських справах університету сприяють виробленню у студентів згуртованості. Це проявляється в різноманітті форм колективної діяльності та соціальної активності, отриманні ряду життєво необхідних навичок та розвитку лідерського потенціалу, які в умовах ВНЗ організовуються, як правило, за допомогою участі в діяльності студентського активу університету. Студентський актив у структурі університетського середовища нами розглядається у якості суб'єкта самоорганізації студентів, задовольняючи, відповідно, потребу студентів у самоорганізації.

У вітчизняній науці наразі не існує сталого терміну «студентський актив». Не знаходимо даної дефініції й у зарубіжній лексикології. Зокрема, англійська мова має лексичну одиницю «student government» (студентський уряд) тотожне з нашим «студентським самоврядуванням», та його використання значно звужує вкладений нами зміст у розуміння студентського активу. Досліджуючи проблему, ми користувались словосполученням «active students» (активні студенти), яке не є дослівним перекладом, але найбільш відповідає розумінню нами даного поняття.

У наукових джерелах студентський актив традиційно розглядається у контексті двох підходів. Перший (О. Гунічева, Л. Шигапова, В. Яхнін) полягає в ототожненні студентського активу зі студентським самоврядуванням. Згідно другого (Л. Конишева, Р. Сопівник), до студентського активу відносяться студенти, які обіймають керівні посади у студентському самоврядуванні.

Ми зобразили обидва підходи схематично на рис. 1.6 та 1.7., де СА – студентський актив, СС – студентське самоврядування:

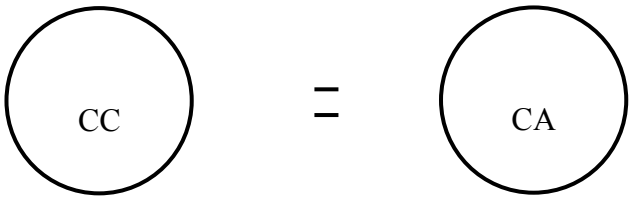


Рис. 1.6. Студентський актив як студентське самоврядування

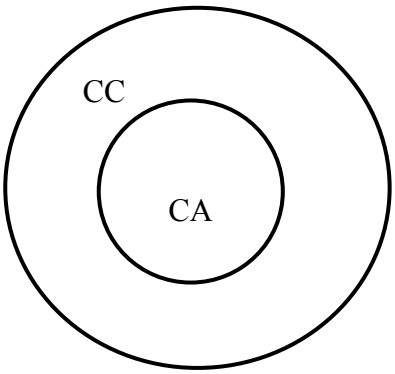


Рис. 1.7. Студентський актив як члени студентського самоврядування, які займають керівні посади у ньому

Дані підходи, на нашу думку, передбачають ієрархічні відносини у студентському середовищі, обмежують можливості інших студентів та звужують межі наукового пошуку. Тому нами було запропоновано третій підхід (рис 1.8.), відповідно до якого студентський актив поєднує студентське самоврядування та усю сукупністю соціально активних студентів, які беруть участь у житті університету, інституту / факультету, академічної групи.

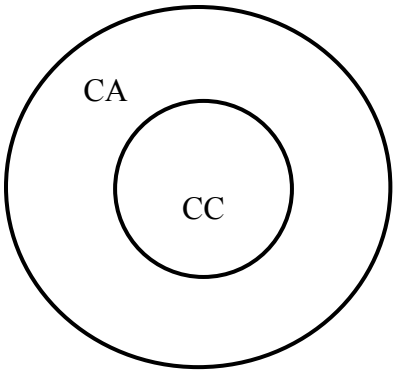


Рис. 1.8. Студентський актив як уся сукупність студентів, які проявляють як постійну, так і ситуативну соціальну активність

Поняття «соціально активні студенти» є результатом поєднанням понять «студенти» та «соціальна активність». Характеристику студентів як соціальної групи ми здійснили у змісті даного параграфу, соціальну активність нами розглянуто у змісті попереднього.

Суб’єктом соціальної активності може виступати особистість, колектив, соціальна група, шар, клас, суспільство в цілому. У нашому випадку нас цікавить соціальна активність студентів, а отже соціальної групи. Група, будучи соціально активною цілеспрямовано взаємодіє з навколишнім середовищем та

підпорядкована суспільним вимогам і не може розглядатися поза соціальним життям [236, с. 15]; орієнтована на вирішення завдань, які стоять перед суспільством, громадою та самою групою в конкретних соціальних умовах [121, с. 837]; реалізує власні функціональні особливості, внутрішні потреби, приймає цінності та інтереси суспільства [258, с. 27]; має сильне, стале прагнення впливати на соціальні процеси та приймати дієву участь у суспільних справах; змінювати, перетворювати або, навпаки, зберігати, зміцнювати існуючий соціальний лад, його форми та елементи [349, с. 100].

Таким чином, ми можемо вважати соціально активною ту частину студентів, становлення особистісних якостей якої відбувається шляхом засвоєння соціальних норм і цінностей; усвідомлення себе частиною суспільства; взаємодії з університетським середовищем; вирішення проблем студентської спільноти; участі у суспільно корисній діяльності; прагнення перетворювати навколишнє середовище. Відтак, таких студентів, не залежно від формального статусу та входження їх до студентського самоврядування, ми вважаємо складовою студентського активу університету, навіть якщо їх соціальна активність носить ситуативний характер. Відкритим залишається питання виокремлення таких студентів з метою формування вибірки для експериментальних досліджень, яке ми спробуємо вирішити в ході подальшої роботи над дисертацією.

Обгрунтування запропонованого нами підходу до розуміння студентського активу потребує теоретичного аналізу феномену студентського самоврядування. У словникових джерелах самоврядування – це право на внутрішнє управління своїми справами [253, с. 1743]; форма управління, за якою суспільство, певна організація чи одиниця тощо має право самостійно вирішувати питання внутрішнього керівництва [47, с. 1098]; участь в управлінні та керівництві справами колективу [84, с. 295].

Великий педагог та філософ С. Гессен стверджує: «Тільки там, де є суспільне життя, є потреба і можливість самоврядування. Де її немає, всяке самоврядування виродиться на фікцію або гру» [77, с. 310].

Система студентського самоврядування в університеті базується на основі

закону України «Про вищу освіту» (2014), положеннь «Про державний вищий навчальний заклад України» (1996), «Про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах України» (2001), «Про всеукраїнську студентську раду» (2013), указу Президента України «Про Національну стратегією розвитку освіти України на період 2011–2021 роки» (2013).

Енциклопедія освіти України визначає студентське самоврядування як форму організації управління студентами різноманітною життєдіяльністю свого колективу на принципах свободи, рівноправності, безпосередньої участі в керівництві його справами [121, с. 880]. Згідно положення «Про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах» – це самостійна громадська діяльність студентів із реалізації функцій управління вищим навчальним закладом, яка визначається адміністрацією, відділеннями і здійснюється студентами відповідно до мети і завдання, що стоять перед студентськими колективами [285]. У посібнику «Студентське самоврядування в Україні» студентське самоврядування у вищих навчальних закладах розглядається як механізм побудови моделі управлінської освіти загалом і спосіб утвердження демократичних принципів майбутньої еліти [353, с. 30]. Є. Бєлозерцев зазначає, що воно є способом інтеграції складових частин підготовки майбутнього фахівця в єдине ціле [22, с. 99].

Для більш ґрунтовного аналізу нами було вивчено підходи до розуміння поняття «студентське самоврядування» сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців. Результати пошуку представлені у додатку Ж.

Визначення, окреслені в таблиці спонукають до висновку, що сучасні дослідники розглядають студентське самоврядування як: принцип організації колективу (Т. Осипова), форму громадської діяльності студентів (Н. Бугаєнко, В. Лісовський, Г. Троцко), спосіб управління студентами (Г. Горчакова, Л. Уманський), участь студента у прийнятті рішень (Л. Гунічева, В. Сластьонін), орган залучення студентів до управління університетом (Ю. Кращенко, Ю. Матвієнко, В. Мороз), окрему структуру університету (О. Коберник, Л. Конишева, Л. Шеїна), право студентської громади (М. Фіцула), систему

демократизації в навчальному закладі (Р. Дафт, В. Певзнер, К. Потопа, М. Соловей, І. Ящук), складне соціально-педагогічне явище (Є. Тихомирова, О. Чернишов), форму самовиховання студентів (І. Єжукова, І. Крещенко, Р. Сопівник), форму самоорганізації студентів (О. Кулінченко), спосіб життєдіяльності студентів (І. Правдіна, М. Рожков, Л. Шигапова).

В умовах сучасного суспільного розвитку студентське самоврядування дозволяє активно утверджувати демократичні засади в усіх сферах життєдіяльності молоді; згідно з принципами Болонського процесу, розглядати студентівяк партнерів в навчально-виховному середовищі ВНЗ; завдяки соціальним характеристикам молоді бути барометром соціально-економічного та політичного стану суспільства; виявляти потенційних лідерів та сприяти виробленню у них навичок управлінської та організаторської роботи з колективом, формування майбутньої еліти нації; спиратися на ініціативу, активну життєву позицію, ціннісні орієнтації студентства, що є реальним показником цивілізованості суспільства, утвердження в ньому демократичних начал [274, с. 215].

Завдяки студентському самоврядуванню, переконаний О. Кін, можна створити певну життєздатну систему, яка могла б працювати на майбутнє суспільство, стала б «центром кристалізації» позитивної перспективи майбутнього, розвитку суспільно активної особистості та створення відповідних механізмів для її продуктивної екстраполяції в соціум [154, с. 106].

Мета діяльності студентського самоврядування полягає в забезпеченні виконання студентами своїх обов'язків та захисту їх прав; сприянні гармонійного розвитку особистості студента, формування у нього навичок майбутнього організатора, керівника [284]; удосконалення навчально-виховного процесу, спрямованого на якісне навчання, виховання духовності і культури студентів [285].

Відповідно до зазначеної мети студентське самоврядування покликано виконувати ряд завдань. А саме: підвищення ефективності та успішності навчання, активізація самостійної творчої діяльності студентів у навчальному

процесі з урахуванням сучасних тенденцій розвитку системи безперервної освіти; розвиток і поглиблення ініціативи студентських колективів в організації громадянського виховання для формування соціально активного громадянина [166, с. 55]; консолідація молоді навколо ідей державності, підвищення її громадсько-політичної свідомості, залучення до процесу розбудови держави; захист інтересів студентів [337, с. 37]; вироблення у студентів навичок колективного прийняття рішень й організаторської роботи [288, с. 101]; сприяння забезпеченню рівних умов доступу громадян до вищої освіти; сприяння покращанню умов проживання і відпочинку членів академічної громади; сприяння працевлаштуванню випускників [171, с. 188]. Дослідниця Н. Грищенко об’єднує завдання у виховні, соціально-психологічні, інформаційні та контролю [94, с. 14].

Реалізація поданого переліку завдань передбачає виконання студентським самоврядуванням низки функцій, зокрема: прийняття актів, що регламентують організацію та діяльність студентського самоврядування у вищому навчальному закладі; розпорядження коштами та іншим майном, що знаходяться на їхньому балансі та банківських рахунках, зокрема стипендіальним фондом [131]; вивчення та аналіз проблем студентів, визначення перспектив і шляхів їх вирішення; пошук і залучення до громадської роботи соціально активних студентів; профілактика асоціальних проявів у студентському середовищі [185, с. 45]; організація співробітництва із студентами інших вищих навчальних закладів і молодіжними організаціями; сприяння проведенню серед студентів соціологічних досліджень; участь у вирішенні питань міжнародного обміну студентами [285]; забезпечення гармонійних взаємовідносин у колективі; можливість поєднання колективних та індивідуальні видів діяльності; освоєння управлінської культури [68, с. 95].

Студентське самоврядування в Україні здійснюється на принципах: законності; колегіальності; поєднання інтересів академічної громади та держави в галузі освітньої діяльності; правової, організаційної та матеріально-фінансової самостійності в межах повноважень визначених законодавством [354, с. 8].

Проведений аналіз понять «студент», «студентське самоврядування», «соціальна активність» в контексті третього підходу дав підґрунтя для визначення

студентського активу університету, як суб'єкту перетворення університетського середовища, який уособлює цінності та прагнення студентів, реалізовуючи своєю активністю виконання соціально значущих завдань.

Нами визначено сутнісні характеристики студентського активу та представлено їх на рис. 1.9.

Мету діяльності студентського активу ми вбачаємо у створенні таких умов, у яких кожен студент зможе повноцінно розкривати та реалізовувати особистійний,професійний та лідерський потенціал; сприяючи, у свою чергу підвищенню іміджу університету, поліпшенню життя громади, розвитку суспільства.

Завданнями студентського активу є: сприяння успішній адаптації та соціалізації студентів; виховання громадської та громадянської свідомості студентів; створення необхідних умов для навчання, проживання та відпочинку студентів; сприяння розвитку лідерського потенціалу студентів; вироблення навичок ефективної соціальної взаємодії; утвердження гуманістичних цінностей серед студентів; формування проактивної життєвої позиції студентів; удосконалення моральних та професійних якостей майбутніх спеціалістів; сприяння діяльності гуртків, товариств, клубів за інтересами, громадських організацій та інших добровільних об'єднань студентів.

Відповідно до завдань ми виокремлюємо наступні *функції* студентського активу: управлінська (представництво в керівництві університету; участь у розробці документів, що регламентують діяльність університету; участь в обговоренні та вирішенні питань удосконалення освітнього процесу, науково-дослідної роботи, призначення стипендій, організації дозвілля, оздоровлення, побуту та харчування розпорядження майном та коштами університету, що перебувають на балансі студентського активу); правова (захист прав та інтересів; надання юридичної, фінансової допомоги студентам спільно з відповідними підрозділами університету; забезпечення виконання студентами своїх прав та обов'язків; участь у вирішенні питань, пов'язаних з накладанням дисциплінарних стягнень на студентів; вирішення конфліктних ситуацій між

Рис. 1.9. Сутнісна характеристика студентського активу університету

студентами, студентами та викладачами, адміністрацією університету; консультативно-інформаційна (надання консультативної підтримки студентам з питань, які входять до меж повноважень студентського активу; інформаційна підтримка студентів щодо діяльності студентського активу; створення інституту студентських кураторів для першокурсників; інституту тьюторів для поліпшення навчальної успішності студентів); рекреаційно-виховна (проведення культурних, творчих, організаційних, наукових, просвітницьких, спортивних заходів; створення гуртків, товариств, об'єднань, клубів за інтересами; проведення форм та методів роботи з метою виховання моральних та особистісних якостей студентів, пропаганди здорового способу життя тощо); лідероформуюча (організація та участь у заходах, проведення форм та методів роботи, спрямованих на розвиток лідерських, організаторських, творчих якостей; організація навчання студентів навичкам роботи у команді; мотивація та залучення студентів до діяльності студентського активу; передача досвіду отриманого у студентському активі); суспільно корисна (організація та участь у різноманітних соціальних, благодійних заходах, акціях, проектах різного рівня; патронаж закладів соціальної допомоги; залучення студентів до волонтерської діяльності); патріотична (організація святкування державних свят, видатних дат української історії; вшанування пам'яті видатних українців; проведення заходів та форм роботи, спрямованих на виховання національної свідомості та утвердження активної громадянської позиції; доручення до історії, традицій, звичаїв, мудрості українського народу); іміджева (формування корпоративної культури; представлення університету на конференціях, змаганнях, проектах, форумах; проведення міжвузівських заходів різного рівня; налагодження співробітництва зі студентами інших навчальних закладів, молодіжними організаціями, громадськими об'єднаннями тощо).

Також нами визначено наступні *принципи* діяльності студентського активу: законності та рівноправності (усі студенти рівні у правах; підпорядковуються Положенню про студентське самоврядування України та свого ВНЗ); системності (діяльність студентського активу охоплює всі сфери університету: навчально-виховну, науково-дослідну, спортивно-оздоровчу, побут, відпочинок, дозвілля,

участь у суспільно-громадському житті тощо і функціонує на всіх рівнях: академічної групи, курсу, факультету/інституту, університету, студентського містечка); гласності та демократії (рішення повинні обиратись спільно, з урахуванням громадської думки; вибори до виконавчих органів студентського активу відбуваються відповідно до існуючої процедури); незалежності (самостійність студентського активу у межах своїх повноважень); лідерства-служіння (врахування інтересів та цілей кожного студента; почуття приналежності до соціуму; створення можливостей для реалізації здібностей послідовників; прагнення і вміння діяти на користь інших); активності (позитивна мотивація; цілеспрямована, відповідальна, зацікавлена діяльність у студентському активі; вміння змінювати обставини та саморозвиватись); довіри та взаємодопомоги (сумлінне виконання та вміле делегування своїх обов'язків; віра у потенціал кожного студента; право на підтримку, допомогу та помилку); об'єктивності (розгляд складності, багатогранності й суперечливості кожного студента з урахуванням усієї сукупності позитивних і негативних сторін; свобода від стереотипів, упереджень, пліток; розподіл обов'язків відповідно до знань, вмінь, навичок членів студентського активу [60, с. 17].

Студентський актив охоплює всі сторони життєдіяльності навчального закладу: навчальну, наукову, виховну роботу, побут, дозвілля тощо. Констатувальний етап експерименту спонукає до аналізу структури студентського активу, яка, перш за все, визначається структурою студентського самоврядування. Залежно від контингенту студентів, типу та специфіки вищого навчального закладу студентське самоврядування може здійснюватися на рівні студентської групи, факультету, гуртожитку, вищого навчального закладу, курсу, спеціальності, студентського містечка, структурних підрозділів вищого навчального закладу.

Система студентського самоврядування кожного вищого навчального закладу має свої структурно-функціональні особливості. Вона визначається специфікою, місією, традицією закладу. Розглянемо структуру студентського самоврядування на прикладі університетів, які ми плануємо залучити до участі у експериментальній роботі (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Порівняльний аналіз структури студентського самоврядування експериментальних університетів

	Київський університет імені Бориса Грінченка	**Вінницький національний медичний університет імені М. П. Пірогова**	**Житомирський агроекологічний університет**	**Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя**	**Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова**
Вищий колегіальний орган	Конференція студентів				
Вищий виконавчий орган університету; склад	Студентський парламент	Рада студентського самоврядування	Студентська Рада		
	Президент, віце-президенти, секретар, директори департаментів; голови студентських рад Інститутів, колежу	Голова студентського самоврядування, заступники,секретар, голови підрозділів, голови студентських рад Інститутів/факультетів			
Виконавчий орган інститутів/факультетів; склад	Студентська рада Інституту/факультету				
	Голова, заступники, секретар, голови підрозділів, старости академічних груп та їх заступники				
Виконавчий орган гуртожитку	Студентська рада гуртожитку: голова гуртожитку, заступники, старости поверхів, голови підрозділів				
Виконавчий орган академічних груп	Старостат: староста, заступники, профорг, голови підрозділів				
Профспілкова робота	Студентська профспілка: голова, заступник, лічильна комісія.				
Назви підрозділів	Департамент	Комітет	Сектор		
Навчально-виховна робота	-		Організаційно-виховний	Навчальний	Навчально-виховний
Культурно-масова робота	Культури, здоров’я та спорту	Культурно-масової роботи	Культурно-мистецький	Культурно-масовий	
Спортивно-оздоровча робота		-	Фізкультурно-оздоровчий та спортивний	Спортивний	-
Інформаційна робота	Зв’язків з громадськістю та з міжнародної співпраці	Зв’язку з громадськістю	Інформаційного забезпечення		Інформаційний
Науково-дослідницька робота	СНТ			Наукової роботи	Науковий
Правозахисна та соціальна робота	Правового захисту студентів соціальної роботи та волонтерського руху	Волонтерства і доброчинності	Соціально-психологічний	Соціального захисту студентів	Благодійний
Інші види роботи	Самовдосконалення та розвитку; Фінансового забезпечення	Роботи з гуртожитками	-		Дисциплінарний

З таблиці видно, що структура студентського самоврядування університетів різних міст України принципово не відрізняється. Відмінності спостерігаємо лише у наявності та назві органів та структурних підрозділів (секторів, департаментів, комітетів).

Органи студентського самоврядування існують у різноманітних формах: професійних (громадські деканати, старостат, участь у роботі Вченої ради ВНЗ, факультету, ради відмінників, ради з науково-дослідної роботи студентів, студентські ради ВНЗ і факультетів, які організовують роботу старостату й активу групи) та тимчасових, роль яких зростає з розвитком самостійності студентів.

Вищим колегіальним органом студентського самоврядування усіх університетів є Конференція студентів, яка проводиться не рідше одного разу на навчальний рік. На її розгляд виносять найважливіші питання студентського життя; вона: заслуховує звіти та оцінює роботу голови Студентські Ради університету; затверджує Положення про студентське самоврядування в університеті, вносить зміни та доповнення до нього; визначає чергові завдання, стратегію і напрями дій студентського самоврядування університету.

Вищим виконавчим органом є Студентська Рада університету (Студентський Парламент, Рада студентського самоврядування), до складу якої входять голова студентського самоврядування (Президент), заступники (віце-президентів), секретар, голови підрозділів, голови студентських рад інститутів/факультетів. Студентська Рада університету організовує діяльність органів студентського самоврядування та координує їх роботу, представляє студентське самоврядування в органах управління університетом, органах влади, громадських організаціях; приймає рішення в межах своїх повноважень;розглядає питання про порушення соціальних та інших громадянських прав студентів університету; розробляє та вносить на розгляд адміністрації пропозиції по вдосконаленню навчальної, виховної, культурологічної роботи, вирішенню соціальних проблем студентів; створює комісії з питань конфліктних ситуацій, учасниками яких є студенти; проводить моніторинг актуальних питань студентського життя.

Виконавчим органом інститутів/факультетів усіх університетів є Студентська рада інституту/факультету, до складу якої входить Голова, заступники, секретар, голови підрозділів, старости академічних груп та їх заступники. Студентська рада інституту/факультету організовує діяльність студентського самоврядування в інституті/факультеті, представляє студентське самоврядування в органах управління інституту/факультету, приймає рішення в межах своїх повноважень; формує перелік департаментів Ради студентського самоврядування, заслуховує їх звіти [286].

Іншими важливими органами є департаменти (комітети, сектори). Дослідник М. Соловей виокремлює найбільш поширені сектори студентського самоврядування: навчально-виховної роботи; науково-дослідної роботи; культурно-масової роботи; організації спортивної роботи; організації міжвузівських та міжнародних зв’язків; інформаційний [337, с. 33]. Так, навчально-виховною роботою в експериментальних університетах займаються навчальний, навчально-виховний та організаційно-виховний сектори; культурно-масовою роботою – комітет культурно-масової роботи, культурно-мистецький та культурно-масовий сектори; спортивно-оздоровчою роботою – департамент культури, здоров’я та спорту, фізкультурно-оздоровчий та спортивний сектори; інформаційною роботою – департамент зв’язків з громадськістю та з міжнародної співпраці, комітет зв’язку з громадськістю, сектори інформаційного забезпечення та інформаційний; правозахисною та соціальною роботою – департамент правового захисту студентів, соціальної роботи та волонтерського руху, комітет волонтерства і доброчинності, сектори: соціально-психологічний, благодійний та соціального захисту студентів. Науково-дослідною роботою – сектори наукової роботи та студентські наукові товариства. Серед інших підрозділів – департаменти самовдосконалення та розвитку, фінансового забезпечення; комітет роботи з гуртожитками; дисциплінарний сектор тощо.

Окремими підрозділами є також студентська рада гуртожитку, рада самоврядування академічних груп, первинна профспілкова організація студентів.

Студентські гуртожитки університету призначені для проживання на період

навчання іногородніх студентів, а також студентів з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, за умови відсутності в них іншого місця проживання [283]. Студентська рада гуртожитку є громадським виконавчим органом і створюється для залучення мешканців до проведення різних форм роботи, організації відпочинку, дозвілля, а також надання допомоги адміністрації в проведенні робіт з поліпшення умов проживання в гуртожитку [337, с. 62].

Студентська академічна група визначається як відносно постійна в межах навчального року сукупність студентів, що об'єднані завданням гуртової навчально-професійної діяльності та перебувають у безпосередньому контакті один із одним [280, с. 103]. Ефективність формування готовності групи до самоврядування визначається такими умовами: створення активу групи, включення всіх у суспільно значущу діяльність, встановлення гуманістичного стилю відносин, мобілізація емоційно-вольових зусиль усіх членів групи, що відповідає їхнім інтересам, здібностям на виконання найближчих і віддалених перспектив [260, с. 154]. Діяльність студентського самоврядування на рівні академічної групи спрямовується на формування у студентів навичок колективного прийняття рішень, організаторських умінь і розвиток у кожного з них ініціатив і активності; створення здорового мікроклімату групи; розвиток моральних якостей, виховання почуття гордості за свою групу, зміцнення трудової дисципліни [123, с. 212].

Первинна профспілкова організація (ППО) студентів здійснює свої повноваження через постійно діючий виборний орган – профспілковий комітет (профком). ППО самостійно організовує свою роботу з метою представництва й захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів студентів, визначає напрямки своєї діяльності, і виходячи з повноважень, передбачених законодавством України, статутними завданнями профспілки, рішеннями вищих за підпорядкуванням профспілкових органів [293].

Органи студентського самоврядування, зазвичай, є формально оформленими організаціями. Та суб'єктами самоорганізації студентів в університетському середовищі можуть бути і неформальні спільноти, що репрезентують самостійні,

переважно спонтанні дії неформальних груп студентів, які розширюють і закріплюють ресурси групової ідентичності [16, с. 110].

Порівнявши функції, напрями діяльності та структуру студентського самоврядування університетів, нами було розроблено ф*ункціональну структуру студентського активу* (рис. 1.10).

Ми не випадково обрали функціональний тип структури, його особливість полягає у наданні усім складовим розширених лідерських повноважень [78, с. 99].

Також переваги у тому, що керівники підрозділів та секторів вирізняються високою компетентністю; можливий централізований контроль стратегічних результатів; діяльність відповідає поставленим цілям; адаптивність до вимог університетського середовища досить висока [271, с. 48]. Це відкриває широкі можливості для діяльності студентів залучених до активу.

Крім традиційних, вже охарактеризованих нами структурних одиниць (органів, підрозділів, секторів) характерних для студентського самоврядування до складу студентського активу ми також відносимо функціонуючі у вищих навчальних закладах України студентські центри, гуртки, школи, клуби; студентські об’єднання, організації, товариства; студентські науково-дослідні лабораторії; творчі колективи, спортивні команди, редакційні колегії студентських друкованих, теле та радіовидань університетів, інститутів /факультетів; волонтерські загони, студентські телефони довіри, студентські біржі праці; учасників наукових, навчально-виховних, культурно-масових, соціальних, спортивних та інших заходів, змагань, конкурсів, олімпіад різного рівня, а також сукупність ситуативно активних студентів [66, с. 11].

Отже, відповідно структури право брати участь у житті університету та приймати рішення мають не лише формально представлені одиниці студентського активу, а й усі студенти, які є активними учасниками університетського життя.

Теоретичний аналіз потенціалу особистості та студентського активу дає підстави визначити *лідерський потенціал студентського активу як синтез зовнішніх та внутрішніх компонентів, активізація яких за певних умов забезпечить виконання студентським активом лідерських ролей.*

Рис. 1.10. Структура студентського активу університету

Щоб переконатись у доцільності обрання об’єктом нашого дослідження студентський актив, базуючись на даних наукових досліджень, ми здійснили порівняльну характеристику студентів та студентів – членів студентського активу за окремим складовим лідерського потенціалу особистості в умовах університетського середовища (таблиця 1.2).

Таблиця 1.2

Порівняльний аналіз студентського активу та студентів в умовах університетського середовища

Характеристика	Студентський актив	Студенти
Мета діяльності	Лідерське становлення; сприяння розвитку студентів	Отримання вищої освіти; особистісне становлення
Завдання	Створення умов для навчання, проживання та відпочинку; захист прав студентів; вироблення навичок ефективної соціальної взаємодії; організація заходів	Засвоєння знань; розвиток професійних умінь та навичок; виховання моральних якостей; формування власної активної життєвої позиції; збагачення досвіду.
Функції	Управлінська; правова; консультативно-інформаційна; рекреаційно-виховна; суспільно корисна, лідероформуюча	Навчальна; пізнавальна; самостійна; соціалізуюча
Потреби	У самореалізації; у допомозі іншим; в участі у житті університету	У професійному становленні; саморозвитку; спілкуванні
Мотивація	Служіння; значимість для групи; керування університетом	Власний розвиток; професійне становлення
Цінності	Корпоративна культура; лідерство; команда	Саморозвиток; професіоналізм; освіта
Орієнтації	На групу; на розвиток лідерського потенціалу	На професію; на духовні цінності
Необхідні знання	Щодо лідерства; закономірностей розвитку команди; особливостей студентського активу	Щодо організації навчального процесу; майбутньої професійної діяльності
Провідні якості	Ініціативність; активність; емпатія; толерантність; комунікабельність	Наполегливість; відповідальність; самостійність
Уміння	Організаторські; комунікативні; творчі	Професійні; інтелектуальні; аналітичні

Аналіз табличних даних дає підстави стверджувати, що квалітативна сторона студентського активу вища ніж студентів, які приходять в університет отримати диплом. Пріоритетним для студентів є професійний розвиток та усе, що з ним пов’язано; для студентського активу – особистісний розвиток через

сприяння розвитку інших. У першому випадку спостерігаємо орієнтацію на себе, у другому – на групу.

Таким чином, студентський актив стає важливим фактором удосконалення навчально-виховного процесу, спрямованим на якісне навчання, виховання духовності і культури студентів, становлення особистості нового типу [384, с. 32]. Участь у студентському активі дає змогу виявити потенційних лідерів, виробити в них навички управлінської та організаторської роботи, сформувати майбутню еліту нації. Без вирішення проблем студентського активу не можливо досягти європейської якості освіти і підготувати конкурентоспроможних фахівців

Гіпотетично, можемо зробити висновок, що лідерський потенціал студентського активу потребує саме розвитку, як процесу, внаслідок якого відбувається перехід від одного якісного стану до іншого, вищого [333]. Водночас, відносно лідерського потенціалу студентів доцільніше застосувати поняття «формування» як цілеспрямований вплив на особистість з метою вироблення нових характеристик [332, с. 623]. Припустимо також, що інші суб’єкти університетського середовища в силу досвіду та функціональних особливостей потребують «активізації» лідерського потенціалу, під якою ми розуміємо перехід від стану спокою певної характеристики у стан руху [222, с. 110].

Таким чином, в результаті проведеного теоретичного аналізу в нас не виникає сумнівів, що студентський актив займає важливе місце в університетському середовищі. Характеристика особливостей його діяльності з-поміж інших суб’єктів дозволила визначити доцільність розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі, що у свою чергу, потребує обґрунтування відповідних критеріїв, показників та рівнів.

1.3. Критерії, показники та рівні розвитку лідерського потенціалу студентського активу

Дослідниця у галузі соціальної педагогіки І. Звєрєва стверджує, що розвиток особистісного потенціалу сприяє самоствердженню та самореалізації особистості в усіх сферах життя [345]. На необхідності розвитку у студентів лідерського

потенціалу наголошено у «Національній доктрині розвитку освіти у XXI столітті» де зазначено, що однією з необхідних передумов модернізації освіти є «виховання лідера в цій галузі» [243].

А. Менегетті вважає, що лідер, на відміну від інших людей, наділений природним потенціалом, який дозволяє йому досягати більшого. «Однак справжнім лідером стає той, - каже психолог, хто мужньо, не дотримуючись загальноприйнятих канонів, створює себе і досягає успіху, відточуючи, розвиваючи та втілюючи свій природній потенціал» [227, с. 23]. Подібної думки дотримується А. Крилов, зазначаючи, що кожна людина може розвивати та удосконалювати закладений у ній лідерський потенціал. Здатність лідирувати істотно підвищується по мірі дорослішання, а також набуття професійної майстерності та життєвого досвіду. Головна складність полягає у тому, щоб визначити сферу діяльності для найкращого використання своїх сил [299, с. 246].

А. Іванова розвиток лідерського потенціалу розглядає як системно організовану діяльність студентів, у ході якої відбувається стимулювання та посилення прояву студентами ціннісної рефлексії, творчості, самостійності та ініціативи, важливих з точки зору розвитку їх здібностей до успішного здійснення лідерства [139, с. 9].

На думку О. Василькової, розвиток лідерського потенціалу студентів найбільш успішно здійснюється у процесі позанавчальної діяльності, оскільки вона дозволяє студентам вибудовувати свою діяльність відповідно до загальноприйнятих цінніостей і традицій [44, с. 12].

На цій підставі *розвиток лідерського потенціалу* студентського активу розглядається нами як *цілеспрямована, системно організована діяльність , що синтезує компоненти, необхідні для лідерства у студентському активі та сприяє якісним та кількісним змінам у становленні його членів як лідерів.*

Говорячи про розвиток, ми маємо на увазі наявність спеціально створених умов, не заперечуючи при цьому впливу стихійного лідерства. Тобто, ми припускаємо, що перехід на вищий рівень розвитку лідерського потенціалу може відбуватись завдяки активності студентів під час навчальних занять, отриманню

нових знань, участі у заходах різного рівня, саморозвитку тощо.

Проблема виміру лідерського потенціалу студентського активу пов'язана з проблемою критеріїв, показників та рівнів його розвитку, що полягає у порівнянні шляхом технічних вимірів, експертних оцінок та теоретичних розрахунків даної якості з деякими значеннями, прийнятими за еталон порівняння.

У нашому дослідженні *критерії розвитку лідерського потенціалу* – це мірило ознак, що визначають реальний стан розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі [54]. Виділяючи критерії розвитку лідерського потенціалу студентського активу, ми виходили з того, що розвиток особистості оформлено або організовано у певний спосіб. Особистість, як будь-яка біосоціальна система, є цілісною та відкритою розвиваючою системою та включає сукупність взаємодіючих підсистем та їх стійких зв'язків, котрі удосконалюються у процесі освіти.

На думку Р. Чубук, поняття «критерій» за сутністю ширше, ніж показник, тому можлива ситуація, коли за одним критерієм існує ціла система показників [401]. Водночас, критерій і показник тісно взаємопов'язані: науково-обгрунтований вибір критерію значною мірою зумовлює правильний вибір системи показників, а якість показника залежить від того, наскільки він повно і об'єктивно характеризує прийнятий критерій [72, с.93]. Великий тлумачний словник сучасної української мови констатує, що показник – це свідчення, доказ, ознака чого-небудь; наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; дані про досягнення в чому-небудь [334, с. 10]. Дослідниця лідерства А. Іванова визначає показник, як емпіричний індикатор, якісну характеристику обраного критерію досліджуваного об'єкта [139, с. 112]. Найточнішими показниками є ті, що відображають якість, реалізовану в діяльності.

Перш ніж визначити критерії та показники розвитку звернімось до наукового досвіду.

У систем вищої освіти, зазвичай, виділяють основні критерії прояву лідерства: психологічна готовність особистості до лідерства (внутрішній критерій) та реальний прояв лідерських якостей особистості в діяльності та взаємодії з

колективом (зовнішній критерій).

З метою сфокусованості критеріїв та показників розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі нами було вивчено низку наукових підходів (Н. Бабкова-Пилипенко, І. Дригіна, А. Іванова, Ю. Кращенко, Ю. Кулінцева, Н. Мараховська, В. Мороз, О. Ступак, Н. Шафєєва, Л. Шигапова) до визначення критеріїв та показників сформованості, розвитку чи вихованості лідерських якостей студентів та студентського активу (додаток З).

Аналіз даних таблиці дозволяє зробити висновок, що при обранні критеріїв розвитку лідерського потенціалу студентів визначальним фактором є професійна діяльність. Також увагу дослідників приділено мотивації, самооцінці власної лідерської діяльності та рефлексії.

Відмінностями у критеріях обраних для студентського активу є: орієнтація на колектив, бажання допомагати іншим, інтерес до суспільного життя, вміння вирішувати конфлікти. Акцент робиться на організаторські та комунікативні уміння та якості.

На основі теоретичного дослідження проблеми лідерства, психолого-педагогічного аналізу студентського активу, компонентного аналізу проведеного нами в параграфі 1.1. та принципів базової для дослідження концепції лідерства-служіння ми визначили чотири критерії розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі: *когнітивний, мотиваційно-ціннісний, діяльнісний та рефлексивний.*

Когнітивний критерій передбачає оволодіння системою теоретичних загальнонаукових, соціально-педагогічних, психолого-педагогічних знань, необхідних студенту-активісту для розвитку лідерського потенціалу. Оскільки без знань нелегко набути відповідних умінь, вони є основою теоретико-практичної підготовки студентського активу для здійснення ефективної лідерської діяльності.

Когнітивний критерії характеризується такими показниками як: обізнаність щодо лідерства, знання про лідерські якості, розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні.

Показник *обізнаність щодо лідерства* ми обрали, тому що для здійснення

лідерської діяльності студенту необхідно знати про сутність та природу, теорії та стилі лідерства, функції та ознаки лідера, відмінності між формальним лідерством та неформальним; розуміти умови становлення ефективної команди та особливості організаторської діяльності; мати власне уявлення образу успішного лідера.

Показник *знання про лідерські якості* уведено тому, що не можливо оперувати лідерськими якостями не знаючи усього їх різноманіття та можливостей застосуванням лідером у тій чи іншій ситуації. До таких ми відносимо емпатію, комунікабельність, толерантність, креативність, активність, інтелект, харизматичність, турботливість, впливовість тощо.

Показник *розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні* ми виокремили як один з найважливіших. Вбачаємо необхідність усвідомлення студентським активом власних можливостей; визначення шляхів розвитку лідерського потенціалу засобами студентського активу саме на засадах лідерства-служіння; відкриття для себе можливостей студентського активу у служінні громаді, суспільству; надання переваги волонтерській, доброчинній, соціально значущій роботі у студентському активі; розуміння та прийняття вислову «справжній лідер спочатку проявляється як слуга» (Р. Грінліф) [91, с. 11].

Мотиваційно-ціннісний критерій ми розглядаємо як сукупність ціннісних орієнтацій та моральних переконань, прагнень, намірів, інтересів, установок на лідерську та суспільно корисну діяльність.

Мотиваційно-ціннісний критерій складає сукупність показників: усвідомлення лідерства як цінності, мотивація до лідерства-служіння, налаштування на позитивний результат.

Показник *усвідомлення лідерства як цінності* нами було обрано тому, що прагнучи стати лідером члену студентського активу слід переглянути систему особистісних цінностей, визначити місце лідерства у ній; зрозуміти важливість лідерства для розвитку суспільства; усвідомити значущість виконуваної діяльності та власної відповідальності, аби бути здатним сприймати, чути, розуміти, співпереживати іншим. Важливо також поділяти переконання: «лідером може

бути кожен», «статус не впливає на лідерство», «лідер повинен бути носієм цінностей групи», «загальний результат переважає над особистим».

Показник *мотивація до лідерства-служіння* є умовою наявності гуманістичної спрямованості особистості студента та характеризується орієнтацією на групу, на групові цінності; усвідомленням переваг роботи у команді перед самостійним виконанням завдань; прагненням удосконалювати життя колективу, обранням мотивацією діяльності у студентському активі – бути корисним іншим; бажанням допомагати, прагнення бути лідером у активі та отримувати задоволення від служіння іншим тощо.

Показник *налаштування на позитивний результат* ми обрали, тому що для лідера важливо бачити кінцеву мету діяльності, самостійно знаходити оптимальні шляхи її досягнення, сприяти здійсненню мети усіма силами; передбачати та довіряти власній інтуїції, не дозволяти потрапляти у полон обставин – контролювати. Також потрібно діяти поступово, крок за кроком; не поступатися перед труднощами; вміти «заряджати» інших мрією та оптимізмом; володіти мистецтвом відступати та переорієнтуватися, і як писав Р. Грінліф: «підкорити своє життя закону оптимальності, тобто обрати оптимальний темп та набір альтернатив, що забезпечують найкращий результат протягом життя; вірити у те, що «кожна стіна є дверима» [453].

Діяльнісний критерій характеризує оволодіння сукупністю дій та операцій, що забезпечують розв’язання стандартних та нестандартних ситуацій в практичній діяльності студентського активу; вмінь та навичок, якість засвоєння й узагальнення яких необхідні для здійснення ефективної лідерської діяльності.

Нами було виокремлено такі показники діяльнісного критерію як: лідерська поведінка, вміння командної взаємодії, здатність генерувати нові ідеї.

Показник *лідерська поведінка* передбачає здійснення сукупності дій та вчинків, що відповідають уявленням групи про лідера; наявність позитивного стилю взаємодії з послідовниками; оволодіння студентом сукупністю комунікативних, організаторських, емоційних, інтелектуальних, творчих, професійних лідерських умінь; здібностей вести за собою, бути переконливим,

авторитетним членом групи; навичок служіння. Важлива також готовність застосовувати набуті компетентності у діяльності студентського активу та залучення інших до такої поведінки.

Показник *вміння командної взаємодії* ми обрали, тому що лідерство передбачає наявність лідера та послідовників, діалог та розвиток яких можливий лише за умови конструктивного діалогу. Його характеризують: вміння слухати інших, вибудовувати взаємостосунки з людьми, успішно адаптуватись до нових людей та умов соціального оточення, впливати на інших переконливістю аргументів та власним прикладом, орієнтуватись на спільну групову діяльність, на співпрацю з іншими членами команди, взаємодопомогу та підтримку, однаково вдало виконувати обов'язки як керівника так і виконавця, розв'язувати конфліктні ситуації в студентському активі, створювати позитивній мікроклімат тощо.

Показник *здатність генерувати нові ідеї* нами визначено, тому що лідерська діяльність за своєю сутністю має творчий інноваційний характер і студенту необхідно мати бачення можливостей самореалізації та самовдосконалення у лідерстві; проявляти креативність у вирішенні соціальних задач, швидкість та гнучкість мислення; орієнтуватись у сучасних реаліях життя та процесах, що стосуються молоді та мати «свіжий» погляду на речі; сприяти перетворенню університету та зростанню студентів у ньому.

Рефлексивний критерій є певною ознакою розвитку свідомості, яка відображує не лише усвідомлення механізмів власної лідерської діяльності, а й здатність уявляти себе на місці іншої людини, побачити сприйняття та оцінку інших індивідів та спільнот. Його визначаємо одним з провідних критеріїв, адже для студента-активіста важлива оцінка власного лідерського потенціалу у контексті діяльності студентського активу та особистісного становлення.

Враховуючи це, показниками рефлексивного критерію ми обрали самоаналіз лідерської діяльності та референтність.

Показник *самоаналіз лідерської діяльності* ми розглядаємо як вміння оцінювати себе, свої можливості, сильні та слабкі сторони особистості; контролювати та осмислювати власну лідерську поведінку, емоційний стан;

приймати оцінку інших та співвідносячи її з самооцінкою шукати шляхи розвитку лідерського потенціалу.

Складовою даного показника вважаємо також лідерську позицію як інтелектуальне, вольове, емоційно-оцінне ставлення до лідерства; систему поглядів та переконань, що спонукають індивіда бути лідером. Стійкість лідерської позиції, на думку Н. Мараховської, виявляється в здатності людини здійснювати вибір свого життєвого шляху, в прояві незалежності та свободи в діяльності, поведінці, спілкуванні, в самовираженні лідерських якостей, подоланні перешкод, що заважають самореалізації в лідерстві [217, с. 46].

Показник *референтність* ми виокремили, тому що лідерство є соціальним феноменом – воно здатне проявлятися лише в умовах групи. Неможливо бути лідером без підтрики послідовників, взаємодія між ними повинна відображати почуття, думки ставлення один до одного, їх цілеспрямований розвиток та збагачення. Референтність ми розглядаємо як значимість лідера для групи та важливість думки лідера для послідовників. Важливим є уміння давати адекватну та об’єктивну оцінку іншим; читати в душах послідовників їх думки і почуття, щоб бачити наслідки своїх дій, передбачати зворотні ходи тих, на кого адресовано виховний уплив [175, с. 86]. Лише на основі взаємодії з іншими, коли людина намагається зрозуміти думки та дії інших вона виявляється здатною рефлексивно поставитись і до самого себе.

Відзначимо, що лідерський потенціал може реалізуватися в лідерську роль лише якщо у його структурі будуть розвиненими показники за усіма критеріями, а показники мотиваційно-ціннісного та рефлексивного критерію будуть мати позитивно-перетворюючу спрямованість по відношенню до суспільства та суб’єктів рольової взаємодії.

Обгрунтовані критерії та показники потребують визначення рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі. Відсутність єдиної класифікації рівнів породжує вільність авторів у встановленні рівнів, основою для яких є різні критерії ознак та явищ з відповідним їм змістом.

Наприклад, С. Карпенчук виділяє три рівні ефективності виховання. Наявність усіх ознак, властивих вихованій людині, обумовлює високий рівень. Наявність половини чи більше ознак відповідного критерію констатують у середнього рівня. Наявність менше половини ознак від загальної кількості чи їх відсутності – низький рівень [148, с. 309].

Обираючи назви рівнів розвитку лідерського потенціалу, ми враховували соціальні та психологічні особливості студентського активу та намагались уникати оціночних характеристик (високий-низький).

Ми розуміємо *рівень розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі як ступінь постійності та тривалості прояву показників розвитку лідерського потенціалу у свідомості й поведінці студентського активу в університетському середовищі.*

Відповідно до ступеня прояву в студентського активу знань, мотивів, умінь та навичок нами було виділено три рівні розвитку лідерського потенціалу: реактивний, активний та проактивний. Свідомо уникаємо «пасивного» рівня, адже участь у студентському активі є прямим його запереченням. Поняття активності було досить широко розкрито нами у попередньому параграфі. Посилаючись на наукову літературу зазначимо, що реактивність проявляється коли людина здатна до самостійного вибору, та потребує стимуляції; залежить від зовнішніх обставин. Бути ж проактивною людиною, навпаки, означає, усвідомлювати свої глибинні цінності та цілі і діяти згідно з власними життєвими принципами, незалежно від умов та обставин [212, с. 162].

Реактивний рівень – це початковий, необхідний етап розвитку лідерського потенціалу студента-активіста. Він являється найбільш елементарною формою лідерської поведінки, ефективної у стереотипних, чи стабільних ситуаціях, що повторюються.

Активний рівень передбачає середні показники розвитку лідерського потенціалу; наявність певних лідерських знань та якостей; потребу у вдосконаленні умінь та навичок.

На *проактивному* рівні членом студентського активу досягається гармонія

між показниками за усіма критеріями розвитку лідерського потенціалу; між «внутрішнім» та «зовнішнім»; передбачається бажання змінюватися самому та змінювати інших; впливати на обставини зовні.

Зміст прояву показників на кожному рівні деталізовано у таблиці. Аналізуючи рівні ми визначали кожного студента як представника активу.

Таблиця 1.3

Рівні розвитку лідерського потенціалу студента-члена студентського активу

Рівні	**Критерії та показники**		
	Реактивний	**Активний**	**Проактивний**
Когнітивний	Обмежена обізнаність щодо лідерства; нестійкі, поверхові знання про лідерські якості; відсутність розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні	Часткова обізнаність щодо лідерства; фрагментарні, неглибокі знання про лідерські якості; розуміння принципів лідерства-служіння та відсутність бачення зв'язку зі студентським активом	Висока обізнаність щодо лідерства; системні, ґрунтовні знання про лідерські якості; здатність визначати способи діяльності студентського активу на засадах лідерства-служіння
Мотиваційно-ціннісний	Відсутність усвідомлення лідерства як цінності; нестійка мотивація до лідерства-служіння; песимістична налаштованість, невпевненість у собі	Зацікавленість лідерством та, водночас, небажання визнавати його цінністю; часткова мотивація до служіння іншим; невпевненість у результаті діяльності	Усвідомлення лідерства як цінності, наявність прагнень до лідерства-служіння та готовність приносити користь іншим засобами студентського активу, оптимізм, мотивація успіху
Діяльнісний	Незначні прояви лідерської поведінки, орієнтація на себе, низькі навички командної взаємодії, невиражений творчий потенціал	Нестабільність проявів лідерської поведінки, нестійкі навички командної взаємодії не достатньою мірою відпрацьовані; періодична здатність генерувати нові ідеї	Стійкість лідерської поведінки, орієнтація на групу, високі навички роботи у команді, креативність, здатність до пошуку нестандартних рішень
Рефлексив-ний	Відсутність готовності приймати роль лідера, брати відповідальнісь; небажання визнавати інших лідерами	Здатність визнавати авторитет інших, прагнення слідувати за лідером, але готовність приймати на себе роль лідера ситуативна	Адекватна самооцінка себе як лідера, готовність виконувати як роль лідера, так і роль послідовника

Обґрунтувані критерії, показники та рівні розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі потребують експериментальної перевірки на констатувальному етапі експерименту.

1.4. Діагностика стану розвитку лідерського потенціалу студентського активу

Експериментальна робота з розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі здійснювалась в три етапи: констатувальний, формувальний і контрольний.

Констатувальний етап експерименту тривав з лютого по квітень 2014 року на базі п'яти університетів та був спрямований на оцінку рівня розвитку показників за когнітивним, мотиваційно-ціннісним, діяльнісним та рефлексивним критеріями розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі. Констатувальним етапом дослідження (2013-2014 рр.) було охоплено 514 студентів II та III курсів, залучених до діяльності студентського активу: голів студентського самоврядування, членів секторів студентського активу, активістів академічних груп, членів первинних профспілкових організацій, студентських наукових товариств, студентських рад гуртожитків, активістів студентських організацій та об'єднань, студентів з ситуативною активністю. Характеристику складу учасників експериментальної роботи здійснено в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

Характеристика складу учасників експериментальної роботи

№ зп	Університет	Інститут / факультет	К-сть осіб	Загальна к-сть
1.	КУ імені Бориса Грінченка	Гуманітарний інститут	31	128
		Інститут мистецтв	27	
		Інститут людини	25	
		Педагогічний інститут	22	
		Інститут суспільства	22	
2.	НДУ імені Миколи Гоголя	Історико-юридичний факультет	23	86
		Філологічний факультет	22	
		Факультет психології та соціальної роботи	21	
		Природничо-географічний факультет	20	
3.	ЖНАЕУ	Факультет економіки та менеджменту	28	127
		Факультет екології і права	26	
		Факультет обліку та фінансів	25	
		Технологічний факультет	25	
		Агроекономічний факультет	23	
4.	ВНМУ ім. М.І.Пирогова	Медичний факультет №1	25	90
		Медичний факультет №2	23	

Продовж. табл. 1.4

		Стоматологічний факультет	22	
		Фармацевтичний факультет	20	
5.	НПУ імені М.П. Драгоманова	Факультет історичної освіти	31	83
		Інститут соціальної роботи та управління	28	
		Факультет філософської освіти та науки	24	

З метою вивчення стану проблеми в університетському середовищі нами був опитаний 271 співробітник зазначених університетів. Серед них 115 викладачів, 113 кураторів академічних груп, 43 організатори соціально-виховної роботи (таблиця 1.5.).

Таблиця 1.5

Характеристика складу учасників експериментальної роботи: співробітники

№ з п	Університет	Організатори соц.-вих. роботи	Куратори академічних груп	Викладачі
1.	КУ імені Бориса Грінченка	11	28	27
2.	НДУ імені Миколи Гоголя	9	24	26
3.	ЖНАЕУ	9	21	23
4.	ВНМУ ім. М.І.Пирогова	8	22	20
5.	НПУ імені М.П. Драгоманова	6	18	19
	Разом	43	113	115

На першому етапі дослідження в межах констатувального етапу експерименту нами було здійснено контент-аналіз змісту навчальних програм, планів соціально-виховної роботи університету, інституту/факультету, планів роботи кураторів академічних груп експериментальних університетів з метою виявлення питомої ваги проблеми лідерства та визначення місця проблем студентського активу в університетському середовищі, а також вивчення змісту та форм соціально-педагогічної роботи зі студентським активом.

Ознайомившись з навчальними планами п’яти вищих навчальних закладів, ми визначили курси, які прямо чи опосередковано стосуються проблематики лідерства, а саме: «Політичний менеджмент», «Менеджмент соціальної роботи» (НДУ імені М. Гоголя), «Менеджмент» (ЖНАЕУ), «Теорія управління», «Психологія лідерства» (НПУ ім. М.П. Драгоманова), «Лідерство-служіння»,

«Лідерство і самоврядування», «Психологія управління» (КУ імені Бориса Грінченка).

Окремо хочемо зупинитись на змісті курсу «Лідерство-служіння», розробленого співробітниками кафедри загальної, вікової та педагогічної психології Київського університету імені Бориса Грінченка Метою курсу, як зазначає програма, є формування у студентів соціальної відповідальності та системи спеціальних знань у галузі лідерства, розуміння концептуальних основ лідерства-служіння; набуття умінь, необхідних для лідера, розвиток лідерських якостей. У результаті вивчення курсу «Лідерство-служіння» студенти повинні: знати основні теорії та концепції лідерства, особливості лідерства-служіння. поняття «лідерство-служіння», «комунікація», «активне слухання», «команда», «цінності» та ін; вміти використовувати лідерство-служіння в щоденній діяльності, застосовувати навички ефективної комунікації, ефективно працювати в команді, визначати свої головні цінності; розв’язувати конфлікти з позицій лідерства-служіння.

Таким чином, можемо дійти висновків, що такі базові поняття як «лідер» та «лідерство» зустрічаються в програмах навчальних дисциплін усіх перерахованих вищих навчальних закладів, крім Вінницького національного медичного університету імені М. І. Пирогова. Поняття «лідерство-служіння» включене у програму для вивчення лише у Київському університеті імені Бориса Грінченка.

Наступним кроком став аналіз змісту, форм та методів соціально-виховної роботи експериментальних університетів з розвитку лідерського потенціалу шляхом опрацювання 5 планів соціально-виховної роботи університетів та 16 планів соціально-виховної роботи інститутів/факультетів. Це дозволило нам виявити низку прогалин: в жодному з планів роботи не зазначено завдання «розвиток лідерського потенціалу»; лише в 3 планах роботи згадується про цінність лідерства та корпоративної культури; у більшості завдань зазначено про важливість співпраці зі студентським самоврядуванням та лише у 15% ці завдання реалізовано у формах соціально-виховної роботи; кількість суспільно корисних заходів незначна; ігнорування форм мотивації студентів до лідерської та

благодійної діяльності; перевага традиційних форм роботи зі студентами над інноваційними тощо.

Узагальнення змісту планів соціально-виховної роботи дозволило виокремити форми соціально-виховної роботи, які, певною мірою, сприяють розвитку лідерського потенціалу студентів (таблиця 1.6.).

Таблиця 1.6

Напрями та форми соціально-виховної роботи з розвитку лідерського потенціалу в університетському середовищі

Напрям діяльності	Форми роботи	Теми
Організаційна	Призначення студентів-координаторів І курсу; засідання старостату; збори студентського самоврядування; вибори студентського активу	
Культурно-масова	Свято, виставка, концерт, тематичний день, екскурсія, конкурс, брейн-ринг, флешмоб	«День першокурсника», «День університету», «Ланцюг єдності», «Моя група - найкраща», «Україна очима студентів»
Соціально значуща	Благодійна акція, соціальний проект, волонтерська діяльність, патронаж та співпраця з соціальними закладами	«Гостини в Святого Миколая», «Добро», «Подаруй надію», «Стоп СНІД», «З Києвом і для Києва»

Проаналізувавши 68 планів роботи кураторів академічних груп ми визначили, що в 5 планах формування лідерських якостей зазначене серед завдань. Проте, лише в 2 планах, що становить 3% ці завдання реалізовано в формах виховної роботи. Також можемо констатувати, що відповідно до планів діяльність кураторів обмежується контролем навчальної успішності студентів та підтримкою в організації культурно-масових заходів.

З метою перевірки відповідності реалізації соціально-виховної роботи запланованій, а також стану зацікавленості та участі співробітників університетського середовища у розвитку лідерського потенціалу студентського активу нами було розроблено анкети для організаторів соціально-виховної роботи (додаток К), викладачів (додаток К.1) та кураторів академічних груп (додаток К.2).

Результати опитування засвідчили, що організатори соціально-виховної

роботи зі студентами (заступники ректора, директорів/деканів з соціально-виховної роботи, співробітники соціально-виховних підрозділів) плануючи виховну діяльність в університеті обирають форми та методи роботи, що сприяють розвитку лідерського потенціалу лише на 13,95 %. Заходи, спрямовані на розвиток лідерського потенціалу організовують 18,60 % опитаних. Серед усієї сукупності виховної роботи, що проводиться в університеті, лише 23,25 % заходів є суспільно корисними.

Ефективними шляхами розвитку лідерського потенціалу студентів респонденти вважають: спеціалізовані тренінги, семінари (41,86 %), активність під час аудиторних занять (25,58 %), участь у соціально-виховних заходах (23,25 %), організація студентами власної суспільно корисної діяльності (6,97 %).

Тобто, можемо припустити, що розвиток лідерського потенціалу не є пріоритетним завданням соціально-виховної роботи зі студентами в університетському середовищі, половина опитуваних (22 особи) вважає, що навчальна та соціально-виховна діяльність самі по собі є ресурсами розвитку лідерського потенціалу.

Обробивши відповіді 113 кураторів академічних груп, виявилось, що лише 21 з них займається кураторською діяльністю з власної ініціативи, 84 опитаних були залучені до кураторства адміністрацією ВНЗ. Функціями, які куратори виконують найчастіше є: сприяння адаптації першокурсників (70,79 %), контроль за навчальною успішністю (53,09 %), посередництво між студентами та адміністрацією (26,54 %), організація соціально-виховної роботи та налагодження взаємин у групі (24,77 %), сприяння особистісному розвитку кожного студента (20,35 %).

Формами взаємовідносин кураторів зі студентами є традиційні виховні години (68,14 %), консультації (15,92 %) та бесіди (13,27 %). Інтерактивні форми використовують лише 5,30 % опитаних (6 кураторів), для 6,19 % (7 кураторів) формою спілкування зі студентами є випадкові зустрічі.

На запитання чи мають куратори вплив на групу, лише 32 особи (28,31 %) відповідають ствердно, 26 осіб (23,00 %) сумніваються у власному авторитеті,

половині опитуваних важко відповісти. Водночас у 42 респондентів (37,16 %) складаються довірливі стосунки з групою, для 54 кураторів (47,78 %) вони є суворо субординованими, 16 кураторів (15,04 %) характеризуються взаємини зі студентами як «панібратські». За допомогою до кураторів академічних груп часто звертаються лише 9,73 % студентів, рідко та час від часу – 45,13 % та 28,31 %. Не розраховують на підтримку кураторів 16,81 % студентів.

Ми прагнул розширити уявлення щодо лідерства в академічнй групі. 77 кураторів зазначають, що лідерами є студенти, які займають керівні посади (старости, профорги). Явище неформального лідерства в групах відмічають 94 куратори академічних груп. Влив неформальних лідерів на групу половина опитуваних вважає негативним, 41,59 % (47 осіб) - позитивним, 8,84 % (10 осіб) розцінюють його як «нейтральний». Невтішним є той факт, що у кожній другій академічній групі є студенти-аутсайдери, але підвищити їх статус вважають за потрібне лише 11 кураторів академічних груп (9,73 %). Сприяють розвитку лідерського потенціалу студентів лише 27 (23,89 %) учасників опитування завдяки використанню таких форм та методів як екскурсії, концерти, благодійні акції.

Узагальнення результатів опитування представників професорсько-викладацького складу (115 осіб) дозволило дійти висновків: 44 (38,26 %) використовують інтерактивні методи навчання; діалогічне спілкування зі студентами практикують 59 викладачів (51,30 %), ще 62 (54,78 %) слідкують за сучасними тенденціями, прагнучи більш тісної взаємодії зі студентами.

Цілеспрямовано розвитком лідерського потенціалу студентів займається лише 8 % викладачів, 44 % вважають себе некомпетентними у виконанні даного завдання. Втішним є той факт, що половина опитаних – 52 особи зацікавлені у розвитку лідерського потенціалу студентського активу, хоча й не мають розуміння щодо змістовно-методичного забезпеченя даного процесу.

Засобами розвитку лідерського потенціалу в аудиторії викладачі вважають: активне включення студента у тему заняття (40 осіб); використання нетрадиційних методів навчання (27 осіб). Ще 26 вважають, що достатньо власного прикладу лідерства, на думку 9 викладачів потрібно застосовувати

індивідуальний підхід до кожного студента.

Сприяють студентському активу у проведення різноманітних соціально-виховних заходів усього 36,52 %, інша частина – 62,60 % співпрацює зі студентським активом не охоче. До того ж, 42,60 % педагогів розцінюють діяльність студентського активу як таку, що перешкоджає навчальній успішності.

Також ми попросили усіх суб'єктів соціально-виховної роботи оцінити рівень розвитку лідерського потенціалу студентського активу та інших студентів за шкалою від 1 до 5 балів. Результати подано у таблиці 1.7.

Таблиця 1.7

Узагальнені дані оцінки рівня розвитку лідерського потенціалу студентів суб'єктами соціально-виховної роботи

Категорія суб'єктів	Лідерський потенціалу студентського активу	Лідерський потенціалу студентів
Організатори соціально-виховної роботи	2 бали	1,5 бали
Куратори	3 бали	2 бали
Викладачі	3 бали	1,5 бали
Разом	2,6 бали	1, 6 бали

Результати від 1 до 2 відповідають реактивному рівню, від 2 до 3,5 – активному рівню, від 3,5 до 5 – проактивному рівню. Отже, на думку викладачів, кураторів та організаторів соціально-виховної роботи рівень розвитку лідерського потенціалу студентського активу оцінюється у 2,6 бали. Також вони сходяться у думці, що рівень розвитку лідерського потенціалу студентського активу є дещо вищим від інших студентів.

Отже, нами встановлено, що розвиток лідерського потенціалу не є пріоритетним завданням соціально-виховної роботи зі студентами в університетському середовищі, зафіксовано низьку мотивацію адміністрації, викладачів та кураторів до взаємодії зі студентським активом; відсутність змістовно-методичного забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу.

Наступний етап констатувального екпериментy потребував оцінювання рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу шляхом

використання педагогічних та психологічних діагностичних методів і технік (в адаптованому варіанті) та авторського діагностичного інструментарію [53]. Співвідношення критеріїв, показників та методик відображено у таблиці 1.8.

Таблиця 1.8

Характеристика методів дослідження рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу

№ зп	Критерій	Показники	Методика, техніка
1.	Когнітивний	Обізнаність щодо лідерства	Авторська анкета
		Знання про лідерські якості	
		Розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служіння	
2.	Мотиваційно-ціннісний	Усвідомлення лідерства як цінності	Діагностика розуміння лідерства як цінності за Р. Грінліфом
		Мотивація до лідерства-служіння	Авторська анкета
		Налаштування на позитивний результат	Мотивація успіху (Опитувальник А. Реана)
3.	Діяльнісний	Лідерська поведінка	Опитувальник Р. Блейка — Дж. Мутона
			Тест командних ролей (М. Белбін)
		Вміння командної взаємодії	Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості в межах групи (Л. Уманський, А. Лутошкін)
			Проективна методика «Лідер колективу»
		Здатність генерувати нові ідеї	Авторська анкета
4.	Рефлексивний	Самоаналіз лідерської діяльності	Самооцінка лідерства (М. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов)
			Авторська анкета
		Референтність	Багатофакторний опитувальник лідерства (Б. Бас, Б. Аволіо)

Використаний діагностичний матеріал будо адаптовано до характеристик рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу (реактивного, активного та проактивного) та зведено за допомогою середнього арифметичного до 33-бальної шкали.

При цьому кожен показник ми оцінювали максимально в 11 балів, в залежності від вимог діагностичної методики. Бали від 1 до 4 відповідали реактивному рівню розвитку лідерського потенціалу студентського активу, від 5

до 8 балів – активному рівню, 9-12 балів – проактивному рівню. Потім ми вираховували середній бал за кожним критерієм. Загальна сума балів одинадцяти показників розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі при сполученні трьох рівнів буде знаходитись в інтервалах від 1 до 33, чому відповідатиме наступна шкала: 1-11 балів - реактивний рівень розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі; 12-22 бали - активний рівень розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі; 23-33 бали - проактивний рівень розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

Впровадження такої шкали надало нам можливість оптимізувати математичну обробку результатів дослідження і використати графічне та табличне подання результатів експерименту. Діагностичну карту студента-активіста деталізовано у змісті додатку Л.

Рівень розвитку лідерського потенціалу за показниками когнітивного критерію ми визначали за допомогою авторської анкети (додаток К.3), яка містила питання скомпоновані у тематичні блоки відповідно до показників: знання про лідерство; знання про лідерські якості; розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні.

Для оцінювання такого показника як обізнаність щодо лідерства ми з'ясували, яке визначення лідерства найбільш прийнятне для студентів (рис. 1.11.).

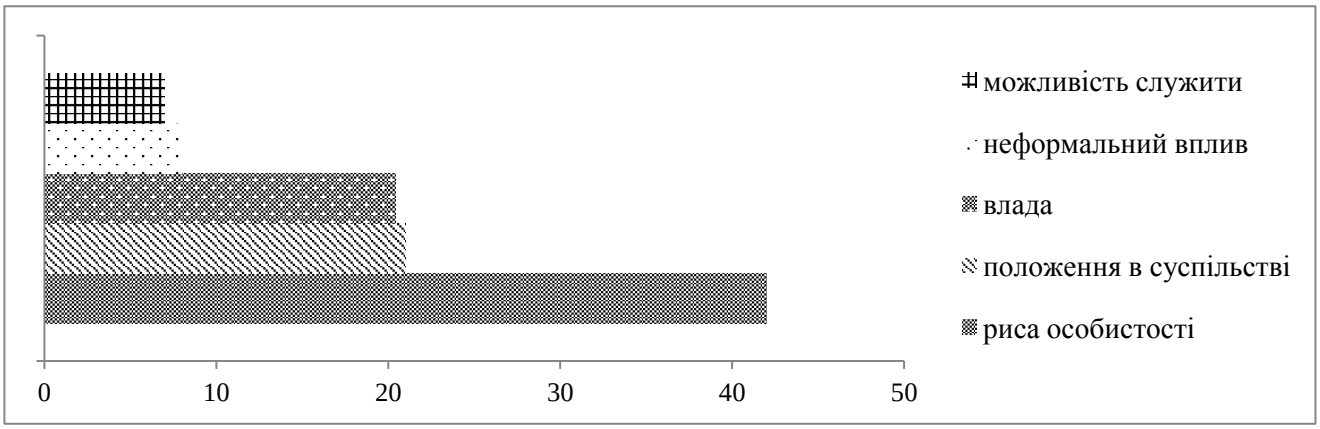


Рис. 1.11. Розподіл відповідей студентів на запитання «Із запропонованого переліку тверджень оберіть прийнятне для Вас визначення лідерства», (%)

Більшість студентів (42,02 %) розуміє лідерство як рису особистості, третина опитуваних – 20,03 % (103 особи) та 21,01 % (108 осіб) ототожнюють лідерство з владою та положенням у суспільстві. Лише 7,97 % (41 студент) знайомі з поняттям неформального лідерства. Невтішними також є низькі показники (7, 00 %) сприйняття лідерства як можливості служити іншим. Серед інших варіантів переважали відповіді «спосіб життя», «формат життя», «вміння керувати іншими».

Відповідно, ми визначили як розуміють студенти-активісти поняття «лідер». Відповідаючи на відкрите запитання: «Лідер - це …», студенти зазначають, «особа, яка легко досягає мети», «той, хто вміє повести за собою», «людина, яка може змусити усіх, робити що вона хоче, так щоб вони цього не зрозуміли», «той, хто не боїться відповідальності», «той, хто має владу», «сильна, розумна людина», «людина з набором якостей», «той, на кого хочеться бути схожим», «яскрава неординарна особистість», «той, кого студенти обрали ним».

Тут варто зауважити, що студенти дещо стереотипізують образ лідера, наділяючи його набором «зверх якостей». Це пояснюється тим, що знання та уявлення студентів про лідера формуються здебільшого на основі власного досвіду діяльності в студентському активі (включення в лідерську діяльність або спостереження за іншими лідерами), а також під впливом соціальних умов.

Також ми запропонували студентам зобразити портрет студентського лідера. Так 44,94 % (231 студент) уявляють лідера як чоловіка у костюмі з краваткою. 21,98 % (113 студентів) зобразили в даному офіційному образі жінку з набором аксесуарів (намисто, окуляри), при чому усі дані малюнки належали опитуваним жіночої статі, з чого можна здогадуватись про прагнення дівчат до збільшення кількості жінок на лідерських позиціях; 9,92 % (54 студенти) схематично зобразили лідера та послідовників, при чому лише 2% студентів, бачать лідера серед останніх, інші 8,17 % (42 студенти) зобразили лідера відокремлено або попереду послідовників; 1,94 % (10 студентів) намалювали лідера з прапором у руках («країні потрібен лідер»); 5,05 % (26 студентів) створили схеми «лідер-послідовники», ще 3,89 % (20 студентів) бачать лідера в

неформальному образі (супермен, людина з рупором, суддя, «веселун»), образі тварин (ведмідь, орел, кіт, «левеня»), рослин (дуб, «дерево мудрості»), явищ природи (сонце, блискавка), інше (мозок, ваги правосуддя, серце, смайлик), припускаємо, це пояснюється особистим ставленням до вищеперерахованих явищ. Інші просто перерахували лідерські якості. Це свідчить про невміння розмежовувати лідерство і керівництво, формальне і неформальне лідерство, про те що образ лідера залежить від якостей, якими його наділяють опитувані.

Нами було проаналізувано відповіді студентських активістів на запитання анкети: «Хто для вас є прикладом справжнього лідера». Дані було узагальнено та віднесено до умовних тематичних груп (рис. 1.12.).

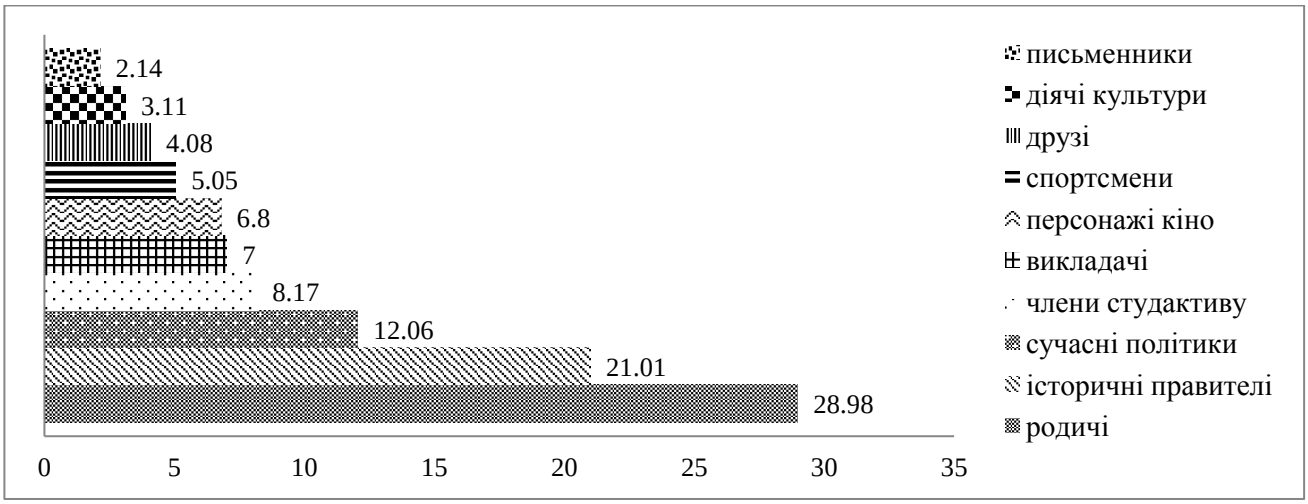


Рис. 1.12. Розподіл відповідей студентів на запитання «Хто для вас є прикладом справжнього лідера», (%)

Отже, справжніми лідерами учасники дослідження вважають: відомих історичних правителів (король Артур, С. Бандера, А. Гітлер, М. Грушевський, Т. Джеферсон, Н. Махно, Наполеон, Й. Сталін, М. Тетчер, Б. Хмельницький, княгиня Ольга, королева Вікторія, Петро І, принцеса Діана, Ф. Рузвельт), сучасних політичних діячів (О. Ляшко, Б. Обама, П. Порошенко, Ю. Тимошенко, І. Хакамада, Д. Ярош); діячів культури та мистецтв (С. Вакарчук, Ф. Дарст); письменників (Б. Грінченко, Х. Фексус, Т. Шевченко); спортсменів (О. Зубрилова, Т. Касл, В. Лобановський, А. Шевченко); літературних та кіноперсонажів (Бетмен, капітан Америка, А. Морен, Руді); родичів (батько, мати, батьки, тітка, сестра); друзів (подруга Оля, знайомий); членів студентського активу (староста групи,

голова Студ Ради, член Студ Ради, одногрупник, одногрупниця Олена, капітан футбольної команди факультету); представників професорсько-викладацького складу університету (ректор, декан факультету, викладач філософії, куратор групи, керівник танцювального колективу); інших (А. Білецький, Ю. Гагарін, С. Джобс, Ісус, командир АТО). Частина опитуваних зазначили, що не мають прикладу, дехто відповів, що лідери не потрібні взагалі. Можемо зробити висновок, що найбільший вплив на становлення лідерів має батьківський приклад та найближче оточення (34,63 %); лідерська діяльність відомих історичних лідерів та авторитетних людей сучасності (50,77 %); інші 14,98 % розвивають лідерський потенціал в університетському середовищі.

Отже, проактивний рівень обізнаності щодо лідерства притаманний 80 студентам (15,56 %), активний – 287 опитаним (55,83 %), реактивний спостерігається у 147 членів студентського активу (28,59 %).

Для оцінки такого показника, як знання про лідерські якості, ми з'ясували, які якості студенти вважають найважливішими для лідера. Відповіді ранжовано згідно зі значущістю для студентів та представлено на рис. 1.13.

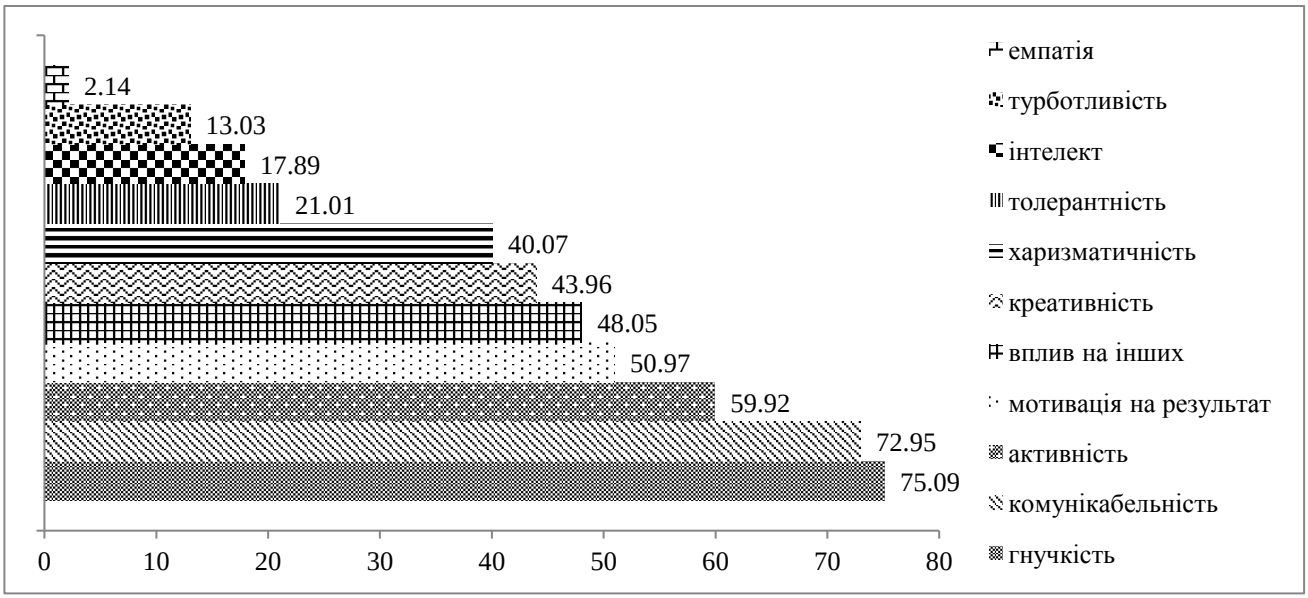


Рис. 1.13. Розподіл відповідей студентів на запитання «Із запропонованого переліку виберіть 5 якостей, які, на вашу думку, притаманні справжньому лідеру», (%)

Аналіз результатів свідчить про наділення образу лідера загальноприйнятими якостями, такими як гнучкість (75,09 %), комунікабельність

(72,95 %), активність (59,92 %), мотивація на результат (50,97 %), вміння на інших (48,05 %), креативність (43,96 %) та харизматичність (40,07 %). На думку студентів, лідеру не важливо володіти такими якостями як толерантність (21,01 %), турботливість (13,03 %) та емпатія (2,14 %). Частина опитуваних зазначила, що дані прояви людяності роблять лідера слабким та «м'яким», це посилює актуальність впровадження принципів лідерства-служіння у діяльність студентського активу на формувальному етапі експерименту.

В межах другого блоку авторської анкети ми також запропонували студентам обрати одне з тверджень щодо лідерства (рис. 1.14).

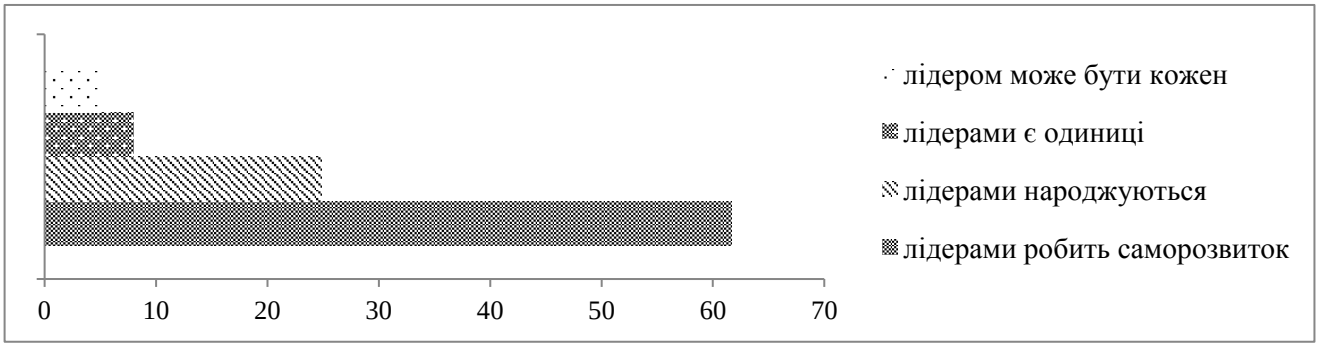


Рис. 1.14. Розподіл відповідей студентів на запитання «З якими з запропонованих тверджень ви погоджуєтесь?», (%)

За результатами опитування можемо констатувати, що для 61,86 % респондентів (318 осіб) лідерство ототожнюється з саморозвитком та самовдосконаленням. Підозрюємо, що для студентів не було створено необхідних умов розвитку лідерського потенціалу. 24,90 % студентів (128 осіб) вважають, що лідерами народжуються, при чому 0,38 % (2 особи) навіть відносять лідерство до спадкових ознак; 7,97 % опитуваних (41 особа) зазначають, що лідерами є одиниці і лише 5,05 % (26 осіб) впевнені, що лідером може бути кожен.

Така невтішна статистика спонукала дізнатись думку студентів щодо шляхів розвитку лідерських якостей.

На думку 257 студентів-активістів (50 %), для розвитку лідерських якостей необхідно створювати спеціальні умови (тренінги, курси,семінари тощо); 237 респондентів (46,10 %) зазначають, що лідерські якості розвиваються під час організації різноманітних заходів та участі у різного рівня проектах; 159 (30,93 %) та 129 (25,09 %) вважають шляхом розвитку лідерських якостей активну участь у

житті університету, зокрема, у діяльності студентського активу. Можливості розвитку лідерських якостей у волонтерській діяльності віддає перевагу найнижчий відсоток опитуваних (14,98 %) – 77 осіб, причину чому знову ж таки вбачаємо у антагонізмі в уяві студентів понять «лідерство» та «служіння». Дані узагальнено на рис. 1.15.

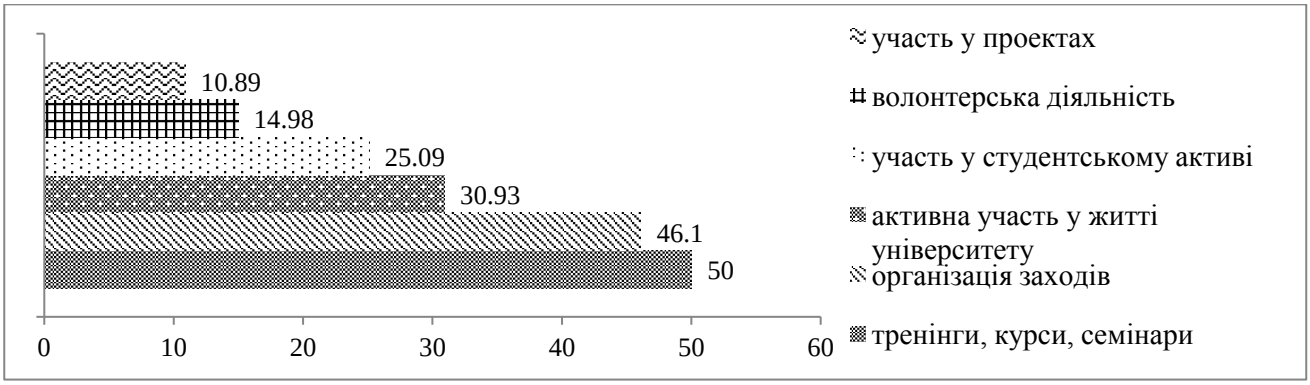


Рис. 1.15. Розподіл відповідей студентів на запитання «Визначте шляхи розвитку лідерських якостей студентів», (%)

Отже, знання про лідерські якості на проактивному рівні спостерігається у 15,17 % респондентів (78 осіб), 27,43 % студентів активістів (141 особа) знаходяться на реактивному рівні, решта 57,39 % (295 осіб) – на активному рівні.

Показник розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні визначався за допомогою третього блоку запитань авторської анкети. Нам важливо було визначити види діяльності студентів у студентському активі (рис. 1.16).

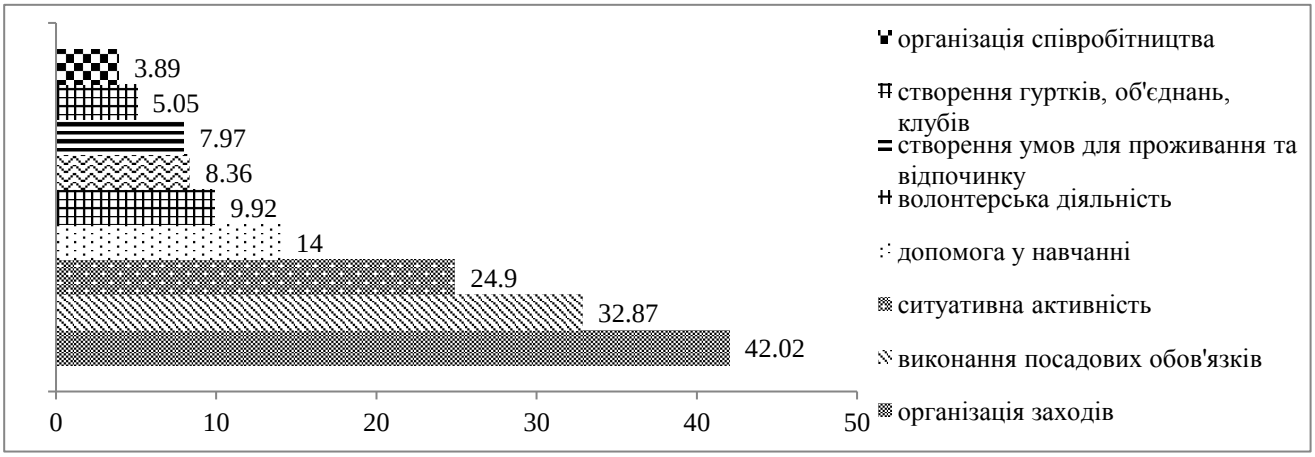


Рис. 1.16. Розподіл відповідей студентів на запитання «Оберіть, які з перерахованих видів діяльності ви здійснюєте у студентському активі», (%)

Аналіз даних, поданих на рис. 1.16, дозволив встановити, що 216 (42,02 %)

опитуваних займаються організацією заходів різного рівня; 169 (32,87 %) виконують лише обов'язки передбачені займаною посадою; четверта частина студентів (24,90 %) проявляють активність відповідно до ситуації. Решта відповідей розподілилась наступним чином: 72 (14 %) студентських активіста допомагають іншим у навчанні; 51 (9,92 %) займається волонтерською діяльністю, 41 (8 %) є відповідальними за створення умов для проживання та відпочинку студентів; 26 (5,05 %) – за створення клубів, гуртків, об'єднань, організацію співробітництва зі студентами інших ВНЗ. Порівнюючи отримані дані з результатами нашої теоретичної розвідки, можемо зробити висновок, що більшу частину часу та зусиль студенти спрямовують на виконання рекреаційно-виховної функції студентського активу та виконання обов'язків, за які відчувають відповідальність. Суспільно корисна діяльність не є провідною для більшості респондентів.

Подальша оцінка ціннісних показників вимагала визначення провідних, на думку студентів, цінностіей студентського активу (рис.1.17).

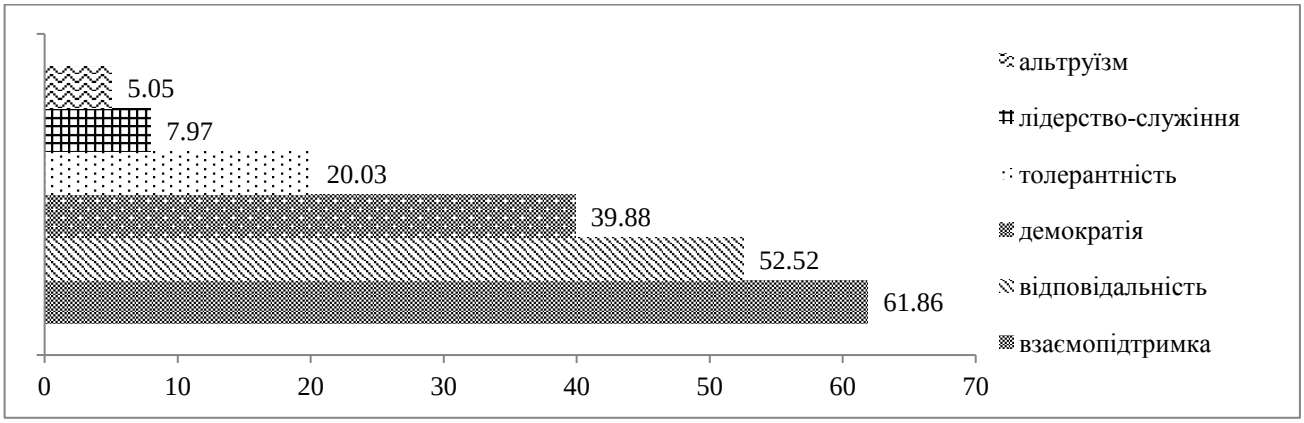


Рис. 1.17. Розподіл відповідей студентів на запитання «Оберіть з переліку цінності, якими насамперед має керуватись студентський актив у своїй діяльності», (%)

Порівнюючи отримані дані зі знаннями студентів про лідерські якості можемо констатувати, що толерантність, лідерство-служіння та альтруїзм знову займають останні позиції у системі цінностей студентського активу. Лідирують демократія (39,88 %), відповідальність (52,52 %) та взаємопідтримка (61, 86 %). Іншими цінностями визначено спілкування та керівництво.

У процесі дослідження нами було з’ясовано, які умови перетворюють студентський актив в успішну команду (рис. 1.18).

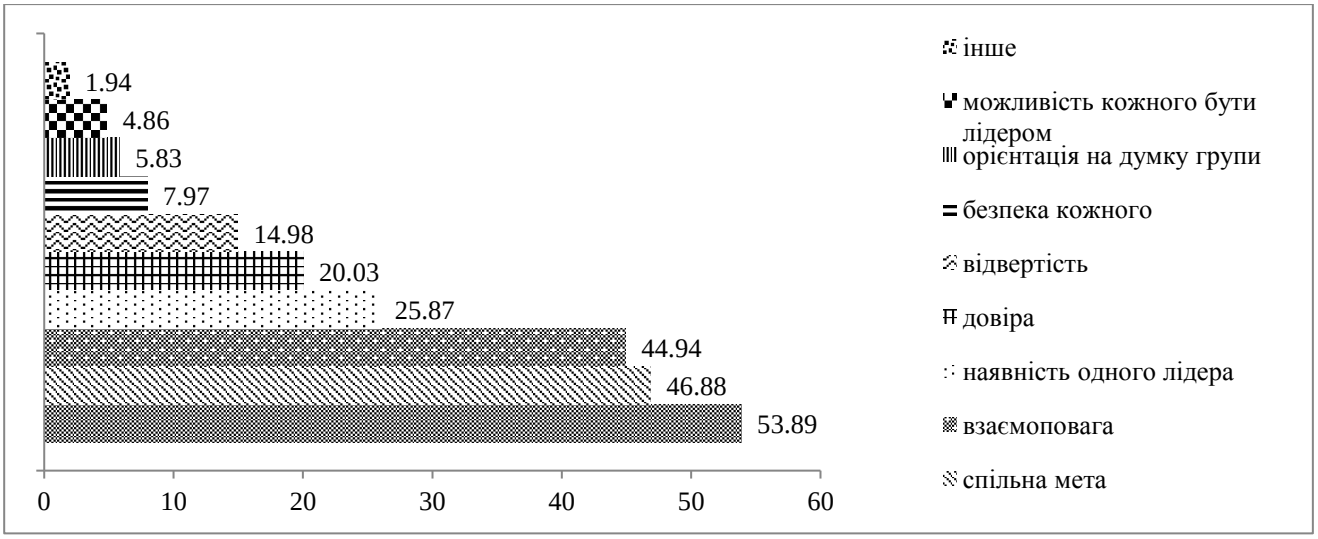


Рис. 1.18. Розподіл відповідей студентів на запитання «Оберіть три умови, які перетворюють студентський актив в успішну команду», (%)

Найголовніше, на думку студентів, чітко розподіляти обов’язки між членами студентського активу (53,89 %), мати спільну мету (46,88 %) та поважати один одного (44,94 %). 25,87 % респондентів пов’язують успішність команди активістів з наявністю одного ефективного лідера. Важливими умовами також є довіра (20,03 %) та відвертість (14,98 %) між студентами. Безпека кожного, орієнтація на думку групи та віра у лідерський потенціал усіх членів студентського активу отримали досить низькі відсоткові показники.

Р. Грінліф зазначає, що справжнім лідером є той, під впливом якого зростають та розвиваються послідовники [91, с. 12]. Відтак ми поцікавились у студентів, яким чином вони будучи членами студентського активу впливають на інших студентів.

Аналіз проведеного анкетування дозволив засвідчити, що такий вплив мають лише 144 респонденти (28,01 %), решта 370 опитуваних (71,98 %) момент опитування не вважають за можливе та за потрібне впливати на інших студентів. Це підтверджує необхідність активної роботи з членами студентського активу щодо роз’яснення важливості та необхідності впровадження навчання лідерству-служінню. Дані подано на рис. 1.19.

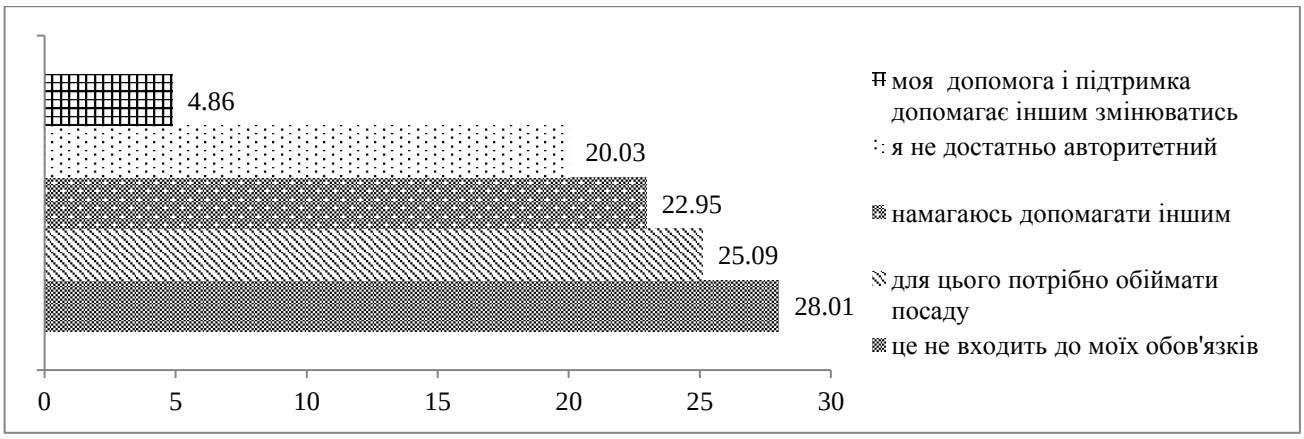


Рис. 1.19. Розподіл відповідей студентів на запитання «Зазначте, яким чином ви, як член студентського активу впливаєте на інших студентів?», (%)

Отже, аналіз даних довів, що у 162 студентів (31,51 %) спостерігається реактивний рівень розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні, у 279 респондентів (54,28 %) – активний рівень, і тільки 73 особи (14,20 %) перебувають на проактивному рівні.

Таким чином, ми здійснили оцінювання рівнів сформованості показників розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за когнітивним критерієм і представили його у додатку К, таблиці 1.9. та на рис. 1.20.

Таблиця 1.9

Рівні сформованості показників розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за когнітивним критерієм (на констатувальному етапі)

Рівні / Показники	Обізнаність щодо лідерства		Знання про лідерські якості		Розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Проактивний	80	15,56	78	15,17	73	14,20
Активний	287	55,83	295	57,39	279	54,28
Реактивний	147	28,59	141	27,43	162	31,51

Аналіз табличних даних дає підстави стверджувати, що кількість студентів, що мають проактивний (80 та 78 осіб) та реактивний (147 та 141 особа) рівні розвитку таких показників, як обізнаність щодо лідерства та знання про лідерські

якості подібна. Найнижчий рівень прояву зафіксовано за таким показником, як розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні. Так 31,51 % учасників виявили даний показник на реактивному рівні, хоча він є базовим у діяльності студента-актвіста. 54,28 % продемонстрували активний рівень, й усього 14,20 % - проактивний.

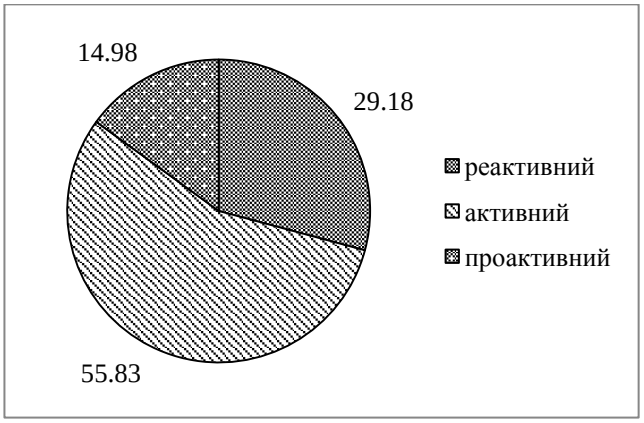


Рис. 1.20. Рівень розвитку лідерського потенціалу студентського активу за когнітивним критерієм, (%)

З діаграми бачимо, що рівень розвитку показників когнітивного критерію є переважно активним – 55,83 % (287 осіб). Проактивний рівень мають 77 осіб (14,98 %), на реактивному рівні перебувають150 студентів (29,18 %).

Також за показниками когнітивного критерію нами виявлено наступні негативні моменти: вузьке трактування лідерства; ототожнення формального та неформального лідерства; невміння відрізняти поняття «керівництво» та «лідерство»; бажання наслідування лідерську поведінку відомих диктаторів; наділення лідерським потенціалом переважно студентів, які займають певні посади у студентському активі, авторитетних особистостей; нерозуміння концепції лідерства-служіння; стереотипне уявлення про лідерські якості, відсутність у переліку лідерських якостей гуманістичних; нерозуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні.

Це дає змогу зробити висновок про низьку якість знань респондентів не лише про лідерство, а й про діяльність студентського активу та переконує у необхідності внесення коректив у роботу університету з проблеми розвитку лідерського потенціалу студентського активу.

Для визначення рівня розвитку показників за мотиваційно-ціннісним критерієм: усвідомлення лідерства як цінності, мотивації до лідерства-служіння та налаштування на позитивний результат нами було використано авторську анкету, адаптовану методику діагностики розуміння лідерства як цінності Р. Грінліфа та опитувальник «Мотивація успіху» А. Реана [303] .

Показник усвідомлення лідерства як цінності визначався за допомогою адаптованої методики діагностики розуміння лідерства як цінності за Р. Грінліфом (додаток К.4). Опитувальник складається з переліку 20 принципів лідерства-служіння, ступінь вираженості яких студентам необхідно було оцінити за 5-бальною шкалою (рис. 1.21).

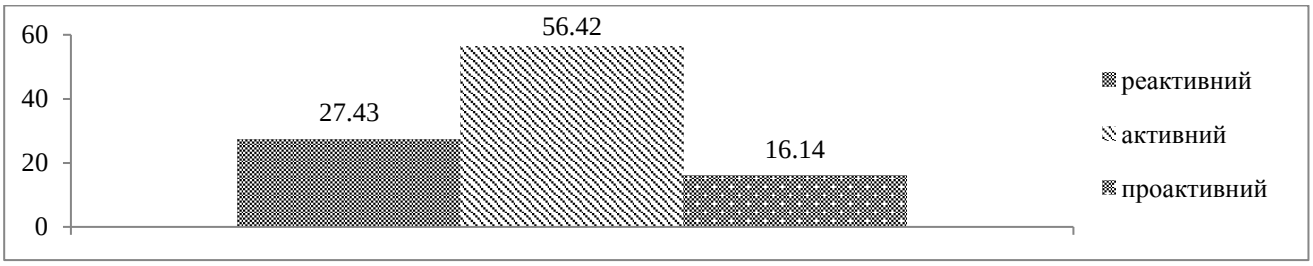


Рис. 1.21. Результати проведення методики «Діагностика розуміння лідерства як цінності» за Р. Грінліфом, %

Результати, представлені на рис. 1.21. засвідчили, що 27,43 % (141 студент) мають реактивний рівень усвідомлення лідерства як цінності, 56,42 % (290 студентів) – активний рівень, 16,14 % (83 студента) – проактивний рівень. Це досить низький показник, зважаючи на те, що члени студентського активу будучи потенційними лідерами, повинні усвідомлювати сутність лідерства та розуміти цінності даного феномену.

Рівень розвитку показника мотивація до лідерства-служіння було експериментально перевірено за допомогою останнього блоку авторської анкети.

Перш ніж виявити мотиви, що спонукають студентів до участі у студентському активі, нам було цікаво дізнатися чи впливає на це попередній досвід участі у шкільному самоврядуванні. На запитання чи були студенти учасниками шкільного самоврядування 226 респондентів (43,96 %) відповіли ствердно, 118 (22,95 %) проявляли періодичну активність, 128 (24,90 %) не приймали участі у шкільному житті, 41 (8,17 %) запевняє, що у їхніх закладах

середньої освіти не було організовано систему шкільного самоуправління.

Отримані дані свідчать про бажання 42,02 % студентів (216 осіб) приносити користь, звичку бути активним учасником життя навчального закладу. 32,87 % (169 осіб), навпаки, пов'язують власну участь у студентському активі університету з прагненням відкрити себе у новій діяльності, якою не були зацікавлені у школі, тобто відсутність досвіду теж є певним стимулом. 25,09 % респондентів (128 осіб) не пов'язують шкільний досвід зі студентським. Можемо підсумувати, що участь у самоврядуванні у ході здобуття середньої освіти має відчутний вплив на мотивацію до участі у студентському активі. Це актуалізує вивчення проблеми розвитку лідерського потенціалу старшокласників та впровадження змістовно-методичного та технологічного забезпечення вітчизняних досліджень у практику закладів середньої освіти, зокрема О. Косенчук [168], Л. Кравченко [170], В. Ягоднікової [422] тощо.

Шляхи мотивації студентів до участі у роботі студентського активу зображено на рис. 1.22.

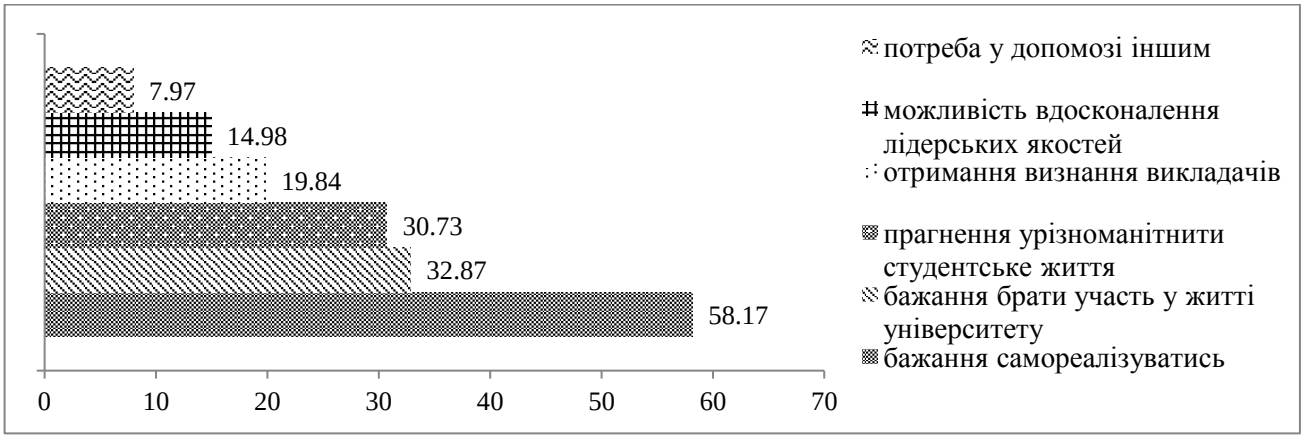


Рис. 1.22. Розподіл відповідей студентів на запитання «Що мотивує студентів до участі у роботі студентського активу», (%)

Результати вказують на переслідування студентами особистісних, дещо егоїстичних мотивів, зокрема 299 (58,17 %) опитуваних бажають самореалізуватись завдяки студентському активу; 77 (14,98 %) – вдосконалити лідерські якості; 158 (30,73 %) прагне урізноманітнити студентське життя та для 102 (19,84 %) респондентів студентський актив є засобом отримання визнання викладачів. Для 169 студентів (32,87 %) важливо бути учасниками життя

університету. Потребу у допомозі іншим відчуває лише 41 (7,97 %) студент.

Стимули до виконання студентами діяльності у студентському активі узагальнені на рис. 1.23.

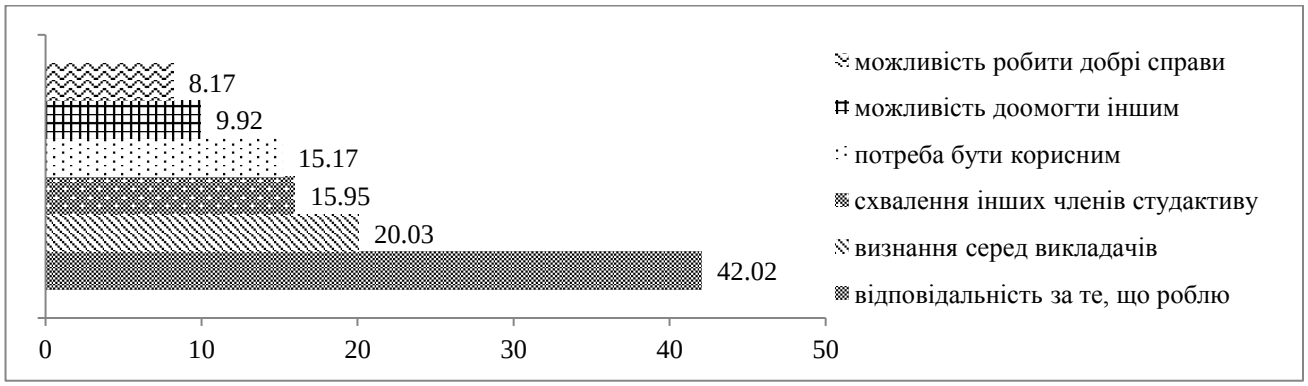


Рис.1.23. Розподіл відповідей студентів на запитання «Що спонукає вас до виконання вищезазначеної діяльності», (%)

42,02 % студентів відчувають почуття відповідальності за виконувану діяльність; 20,03 % та 15,95 % респондентів стимулює визнання викладачів та колег зі студентського активу. Альтруїстичними мотивами керується лише третина опитуваних, що зумовлено низькою увагою до виконання суспільно корисної функції студентським активом. Ми врахуємо це у подальшій експериментальній роботі.

Узагальнення відповідей на запитання дали наступні результати: проактивний рівень розвиту мотивації до лідерства-служіння мають 13,22 % студентів-активістів (68 осіб), активний – 57,58 % (296 осіб), реактивний демонструють 29,18 % (150 осіб).

Для визначення рівня розвитку показника налаштування на позитивний результат ми використали опитувальник А. Реана «Мотивація успіху» (додаток К.5). Результаті виконання даної методики подано на рис. 1.24:

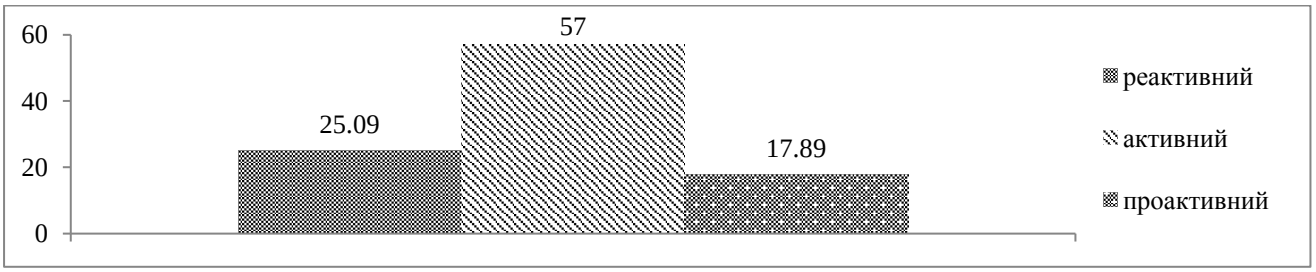


Рис. 1.24.Результати проведення методики «Мотивація успіху» А. Реана, %

Методика містила 20 запитань, на кожне з яких потрібно було відповісти «так» або «ні». 25,09 % (129 студентів) перебувають на реактивному рівні, тобто змотивовані на невдачу. В основі цієї мотивації лежить ідея уникнення і ідея негативних очікувань. Люди, мотивовані на невдачу відрізняються підвищеною тривожністю, низькою впевненістю у своїх силах, звичайно, намагаються уникати відповідальних завдань, а за необхідності вирішення надміру відповідальних завдань можуть впадати в стан, близький до панічного. 17,89 % (92 студенти) мають проактивний рівень налаштування на позитивний результат, вони вмотивовані на успіх. В основі активності лежить надія на успіх і потреба в досягненні успіху. Такі люди зазвичай впевнені в собі, у своїх силах, відповідальні, ініціативні й активні. Їх відрізняє наполегливість у досягненні мети, цілеспрямованість. 57 % (293 студенти) займають проміжне положення.

Отже, проаналізувавши результати отриманих даних за всіма методиками, ми здійснили оцінювання рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за мотиваційно-ціннісним критерієм і представили його у додатку М, в таблиці 1.10. та на рис. 1.25.

Таблиця 1.10

Рівні розвитку показників розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за мотиваційно-ціннісним критерієм (на констатувальному етапі)

Рівні / Показники	Усвідомлення лідерства як цінності		Мотивація до лідерства-служіння		Налаштування на позитивний результат	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Проактивний	83	16,14	68	13,22	92	17,89
Активний	290	56,42	296	57,58	293	57,00
Реактивний	141	27,43	150	29,18	129	25,09

Аналіз даних таблиці довів, що найвищий рівень прояву показників мотиваційно-ціннісного критерію зафіксовано за таким показником як налаштування на позитивний результат. Так, 17,89 % студентів (92) виявили даний показник на проактивному рівні. Це пояснюємо тим, що члени студентського активу є тією категорією студентів, які повинні бути впевненими на 100 % у своїх

силах і можливостях для досягнення найкращого результату, мати мінімальний рівень невпевненості. На жаль, результати не підтверджують дану гіпотезу.

Найменш розвиненим показником за мотиваційно-ціннісним критерієм виявилася мотивація до лідерства-служіння. Лише 16,14 % (83 особи) мають проактивний рівень розвитку даного показника, 27,43 % опитуваних (141 особа) демонструють реактивний рівень. Показник усвідомлення лідерства як цінності розвинений дещо краще – 16,14 % студентів (83 особи) перебувають на проактивному рівні, 27,43 % (141 особа) – на реактивному.

Отже, студенти-активісти, переважно, налаштовані на позитивний результат, та не мають стійкої мотивації до лідерства-служіння у студентському активі, що, можливо, зумовлено відсутністю усвідомлення лідерства як цінності особистості та, зокрема студентського активу.

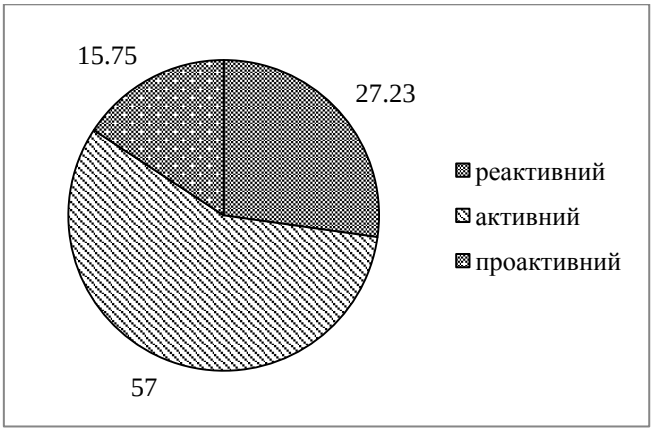


Рис.1.25. Рівень розвитку лідерського потенціалу студентського активу за мотиваційно-ціннісним критерієм, (%)

Згідно з діаграмою можемо відзначити помітну тенденцію до переважної більшості студентів, рівень розвитку показників за мотиваційно-ціннісним критерієм є активним у 293 осіб (57,00 %) та реактивним – 140 осіб (27,23 %). На проактивному рівні знаходиться 81 студент (15,75 %).

Відмічаємо наступні недоліки розвитку лідерського потенціалу студентського активу за показниками мотиваційно-ціннісного критерію: низька самооцінка, відсутність віри у власний лідерський потенціал; переслідування егоїстичних мотивів у лідерстві; налаштованість переважно на неуспіх; низька мотивація служіння іншим; невіра у розвиток лідерського потенціалу у суспільно

корисній діяльності; перевага особистіних цілей над груповими; відсутність лідерства у системі цінностей респондентів; невміння чітко сформулювати мету діяльності студентського активу; небажання визнавати право кожного бути лідером; бажання матеріального, емоційного підкріплення соціальної активності з боку адміністрації університету.

Це переконує у необхідності застосування організаційних форм та методів соціально-педагогічної роботи в умовах університетського середовища, спрямованих на залучення студентів до діяльності студентського активу та популяризацію лідерства-служіння серед студентів активістів.

На наступному етапі оцінювання ми аналізували рівень показників розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за діяльнісним критерієм, а саме: лідерська поведінка, вміння командної взаємодії та здатність генерувати нові ідеї. З цією метою нами було використано діагностичні методики: «Тест командних ролей» М. Белбіна [21], опитувальник Р. Блейка-Дж. Мутона [290, с.373], «Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості в межах групи» Л. Уманського, А. Лутошкіна [73, с.182], проективну методику «Лідер колективу» та авторську анкету.

За допомогою методики «Тест командних ролей» М. Белбіна (додаток К.6) ми визначили функціонально-рольові позиції в управлінській команді. Студентам пропонувалось розподілити суму 10 балів між характеристиками, які, найвлучніше характеризують їхню поведінку.

Як підсумок, на нами було встановлено, що 128 осіб (24,90 %) є «завершувачами», які спонукають групу все робити вчасно й до кінця, педантичні, обов'язкові відповідальні; 87 осіб (16,92 %) опитуваних є «організаторами роботи», які здатні перетворювати ідеї на конкретні завдання та організовувати їх виконання; 82 особи (15,95 %) - «дослідники ресурсів», які є з'єднуючою ланкою із зовнішнім середовищем, комунікабельні, енергійні; 76 осіб (14,78 %) - «організатори групи», сприяють досягненню злагоди у групі, залагоджують непорозуміння, знають потреби, проблеми членів групи; 62 особи (12,06 %) належать до категорії «формувальників», тобто лідерів, які поєднують зусилля

членів групи в єдине ціле; 36 осіб (7,00 %) є «головами», логічними, розсудливими формальними лідерами; 28 осіб (5,47 %) респондентів визначаються як «оцінювачі ідей» та 15 осіб (2,91 %) як «генератори ідей», перші розсудливі, повертають команду до реальності, другі – продукують ідеї, є творчими та креативними. Отримані дані представлено на рис 1.26 та дозволяють констатувати, що наразі озицію лідера у команді може зайняти незначний відсоток студентів (14,00 %).

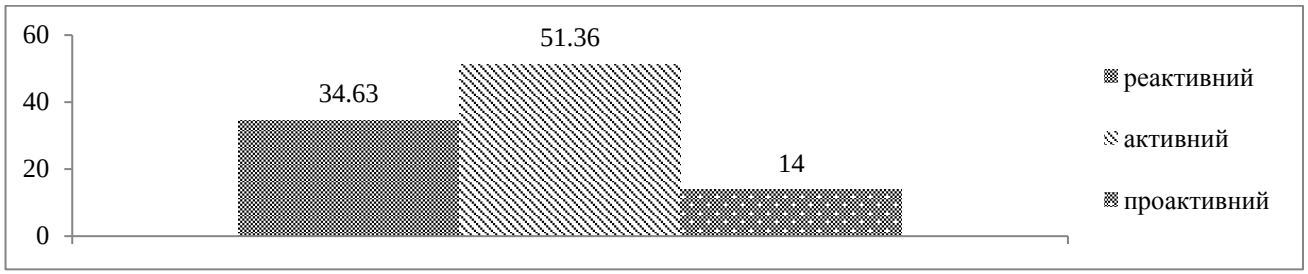


Рис. 1.26. Результати проведення методики «Тест командних ролей» М. Белбіна, (%)

Так як лідерська поведінка визначається, переважно стилем лідерства притаманному особистості, нами було використано опитувальник Р. Блейка-Дж. Мутона (додаток К.7). Стиль лідерства за Р. Блейком та Дж. Мутоном визначається спрямованістю лідера на людей та на завдання. Завдяки проведенню методики нами було визначено: соціальне лідерство (особлива увага до потреб людей, дружня атмосфера у колективі, розмірений темп роботи) притаманне 17,89 % студентів. Командне лідерство (виконання роботи забезпечується спільними зусиллями колективу, використання підкріплення, висока продуктивність) характеризує 15,95 % студентів-активістів. Позитивним ми вважаємо низький рівень прояву авторитарного лідерства (ефективність роботи є результатом жорсткого управління та пригнічення прав людей) у 8,94 % респондентів, та певним чином це пояснюємо високими показниками примітивного лідерства (мінімум зусиль для налагодження роботи та турботи про людей), яке продемонстрували 43,96 % опитуваних. Найбільш оптимальним є виробничо-командне лідерство, яке є ефективним поєднанням турботи про людей та про виконання командних завдань. Такий тип лідерства притаманний лише 13,42 % членів студентського активу.

Отримані дані узагальнено на рис. 1.27.

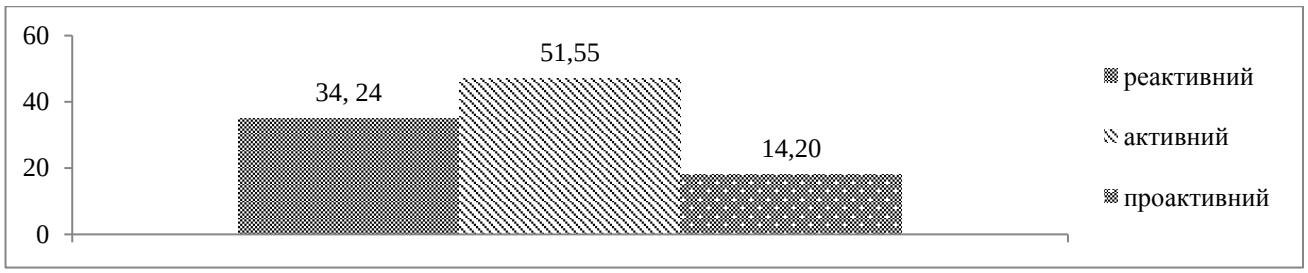


Рис. 1.27. Результати проведення методики «Опитувальник Р. Блейка – Дж. Мутона», (%)

Проекція балів отриманих в результаті проведення даних методик на рівень розвитку лідерської поведінки дала наступні результати. 73 студента-активіста (14,20 %) демонструють проактивний рівень розвитку лідерської поведінки, 265 опитуваних (51,55 %) – активний. На реактивному рівні перебувають 176 студентів (34,24 %).

Рівень розвитку такого показник діяльнісного критерію як вміння командної взаємодії було експериментально перевірено шляхом застосування діагностичних методик «Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості в межах групи» Л. Уманського, А. Лутошкіна (додаток К.8) та «Лідер колективу» (додаток К.9).

У ході виконання першої студентам пропонувалось провести самооцінку найбільш значущих здібностей особистості по взаємодії у команді та їх складових за 5-бальною шкалою.

Результати (рис. 1.28) дали нам змогу визначити, що у 33,46 % студентів - активістів (172 особи) навички командної взаємодії знаходяться на реактивному рівні, 53,69 % студентів-активістів (276 осіб) проявляють навички командної взаємодії на активному рівні та 12,84 % студентів – активістів (66 осіб) являються дуже вдалими командними гравцями та демонструють проактивний рівень. Жоден опитуваний не потрапив у категорію «не здатних до командної взаємодії». Та результати є невтішними, адже студентський актив є командою, яка постійно взаємодіє та виконує спільні завдання і наявність такої великої кількості студентів-активістів на реактивному рівні може стати перешкодою на шляху досягнення колективної мети.

У ході виконання проективної методики «Лідер колективу» увазі студентів

пропонувалась композиція, складена з чотирьох геометричних фігур, одну, або кілька з яких потрібно було розфарбувати таким чином, щоб малюнок набув завершеності. 276 опитуваних (53,69 %) обрали коло, що свідчить про вміння бути чудовим підлеглим; квадрат, характеризує 32 опитуваних (6,22 %) як ефективних формальних лідерів групи; 172 (33,46 %) замалювали абстрактну фігуру, вони визнають лише керівництвом авторитетного лідера, 34 студенти (6,61 %) обрали овал, що характеризує їх як перспективних неформальних лідерів групи.

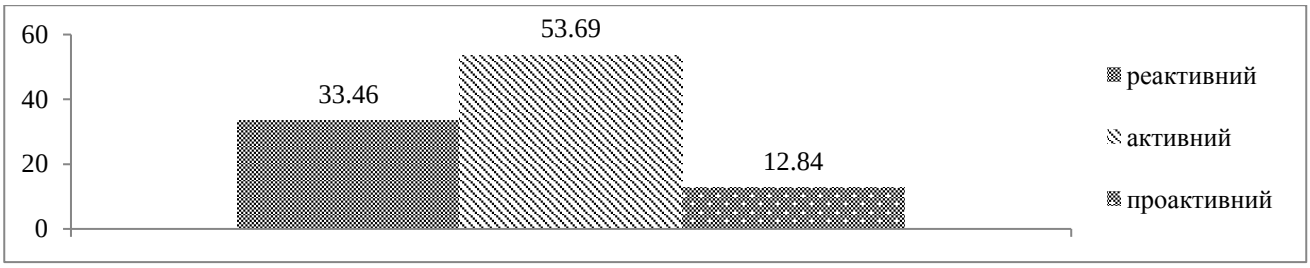


Рис. 1.28 Результати проведення методики «Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості в межах групи» Л. Уманського, А. Лутошкіна, (%)

Рівень розвитку такого показник, як здатність генерувати нові ідеї ми перевіряли завдяки блоку відкритих творчих запитань авторської анкети. Перше: «Вам необхідно організувати зустріч студентів дружнього університету з іншої країни. Яким чином ви розподілите обов’язки між членами студентського активу, щоб зустріч пройшла успішно?». Друге: «Уявіть, що ви отримали невеликий грант на реалізацію проекту, покликаного змістовно організувати дозвілля студентів вашого університету. Якою була б назва цього проекту? Опишіть його короткий зміст».Третє запитання: «Визначте можливі засоби для реалізації: залучення студентів до доброчинної діяльності; заходів, спрямованих на розвиток факультету /інституту; розвитку лідерського потенціалу студентів».

Відповідаючи на перше запитання, респонденти розподілили обов’язки наступним чином: між відповідними секторами студентського активу (50,97 %); відповідно до вмінь (13,03 %); між академічними групами (10,89 %); по створеним командам (9,92 %); за бажанням (7,00 %); на основі ідей студентів, мозковим штурмом (4,86 %); примусово (1,94 %); все долучити профспілці (1,16 %); також зустрічалися думки «головне – хороший лідер», «потрібні відповідальні над

відповідальними», «закріпити відповідальних за кожним гостем».

Відповіді студентів на друге та третє запитання анкети деталізовано у другому розділі та враховано нами при розробці змістовно-методичного забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі. Отримані дані дозволили визначити, що рівень розвитку здатності генерувати нові ідеї у 36,38 % студентів-активістів є реактивним (187 осіб), у 48,44 % (249 осіб) - активним та 15,17 % студентів-активістів демонструють проактивний рівень розвитку даного показника.

Таким чином, проаналізувавши результати отриманих даних за всіма методиками, ми здійснили оцінювання рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за діяльнісним критерієм і представили його у додатку М, таблиці 1.11 та на рис. 1.29.

Таблиця 1.11

Рівні розвитку показників розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за діяльнісним критерієм (на констатувальному етапі)

Рівні / Показники	Лідерська поведінка		Вміння командної взаємодії		Здатність генерувати нові ідеї	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Проактивний	73	14,20	65	12,64	78	15,17
Активний	265	51,55	275	53,50	249	48,44
Реактивний	176	34,24	174	33,85	187	36,38

Дані таблиці свідчать про переважно активний рівень розвитку показників діяльнісного критерію. Накращі показники зафіксовано за показником «здатність генерувати нові ідеї», що ми пояснюємо творчим характером лідерства та необхідністю пошуку цікавих, чато нестандартних рішень у діяльності студентського активу. А от вміння командної взаємодії, яке є провідним у діяльності студентського активу, на нашу думку, повинно було показати кращі результати. Відтак, вбачаємо необхідність у виборі та впроваджені організаційних форм соціально-педагогіної роботи, спрямованих на оптимізацію командної взаємодії та розвиток організаторських навичок.

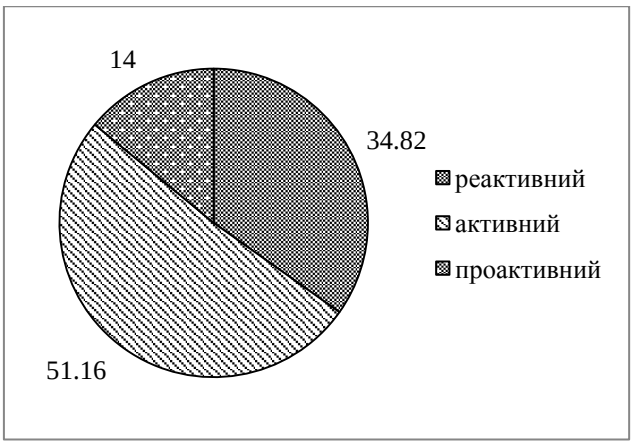


Рис. 1.29. Рівень розвитку лідерського потенціалу студентського активу за діяльнісним критерієм, (%)

В цілому рівень розвитку показників за діяльнісним критерієм є активним (51,16 %). 179 студентів-активістів (34,82 %) перебувають на реактивному рівні. Проактивний рівень демонструють 14 % студентів (72 особи).

Отримані результати спонукають спрямувати зміст подальшого дослідження на усунення таких проблем за показниками розвитку практико-орієнтованого критерію: низький рівень лідерських, комунікативних, креативних, організаторських, емоційних, інтелектуальних вмінь; прояв поведінки та вчинків, що не відповідають лідерським; невелика кількість осіб, готових виконувати обов'язки лідер групи; невідпрацьованість навичок командної взаємодії; невміння розподілу групових обов'язків; орієнтація на себе та результат, а не на команду; перевага примітивного типу керівництва; недостатній рівень вміння генерувати нові ідеї, неусвідомлення творчого, інноваційного характеру лідерської діяльності тощо.

Рівень розвитку показників рефлексивного критерію – «самоаналіз лідерської діяльності» та «референтність» ми емпірично перевіри за допомогою діагностичних методик «Самооцінка лідерства» Н. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова [382, с.233], «Багатофакторний опитувальник лідерства» Б. Баса, Б. Аволіо [430, с. 452], а також авторської анкети.

Визначенню рівня розвитку самоаналізу лідерської діяльності сприяла адаптована нами методика «Самооцінка лідерства» Н. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова (додаток К.10). Студентам пропонувалось обирати варіанти

суджень, які їм найбільш притаманні. Результати представлено на рис.1.30.

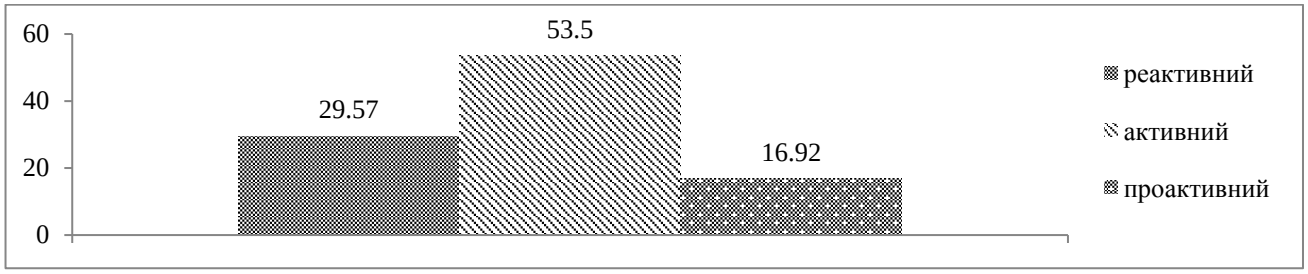


Рис. 1.30. Результати проведення методики «Самооцінка лідерства» Н. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова, (%)

Можемо констатувати, що 16,92 % студентів-активістів аналізують себя як лідерів на проактивному рівні, 53,50 % - на активному, та майже третина опитуваних (29,57 %) – на реактивному.

Ми вважали за необхідне дізнатись чи вважають студенти себе лідерами (рис. 1.31). Отримані дані свідчать про низький рівень самооцінки студентів – лише 61 (11,86 %) з опитуваних вважають себе лідерами, 113 (21,98 %) відповіли заперечно і 340 (66,14 %) студентів визнали, що їм важко відповісти.

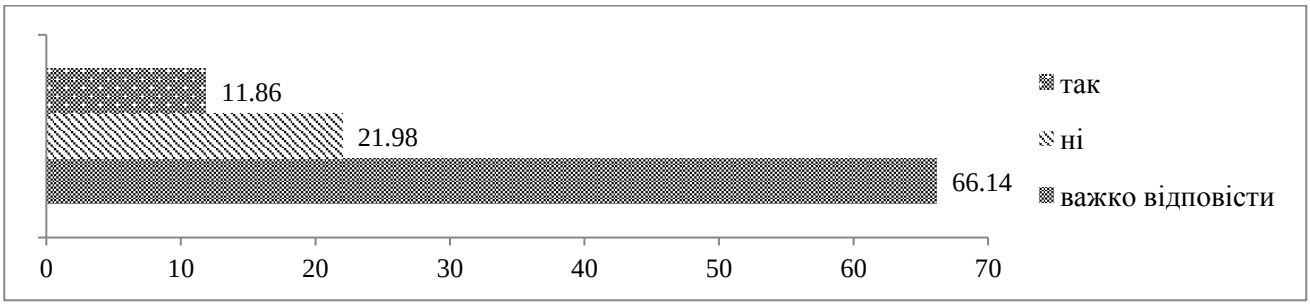


Рис. 1.31. Розподіл відповідей студентів на запитання «Чи вважаєте ви себе лідером», (%)

Оцінюючи рівень розвитку показників за когнітивним критерієм, ми перевіряли знання студентами лідерських якостей. Для перевірки рівня самооцінки лідерства нам було цікаво визначити ступінь вираження названих якостей у респондентів та порівняти їх з бажаними.

Показовим, на нашу думку, є той факт, що жодна якість окрім активності не відповідала прагненням студентів (рис. 1.32). Вбачаємо у цьому певну логіку, адже діяльність у студентському активі передбачає прояви активності його членів. Відмітимо різкий контраст серед таких якостей, як гнучкість та здатність впливати на інших, різниця між бажаним та наявним результатом більша у чотири рази.

Також для розвитку лідерського потенціалу студентам, на їхню думку, не вистачає комунікабельності, позитивної мотивації, креативності, харизматичності. Знову ж таки, вбачаємо завдання у розвитку у студентів толерантності (5,05 %), турботливості (7,97 %), емпатії (2,14 %).

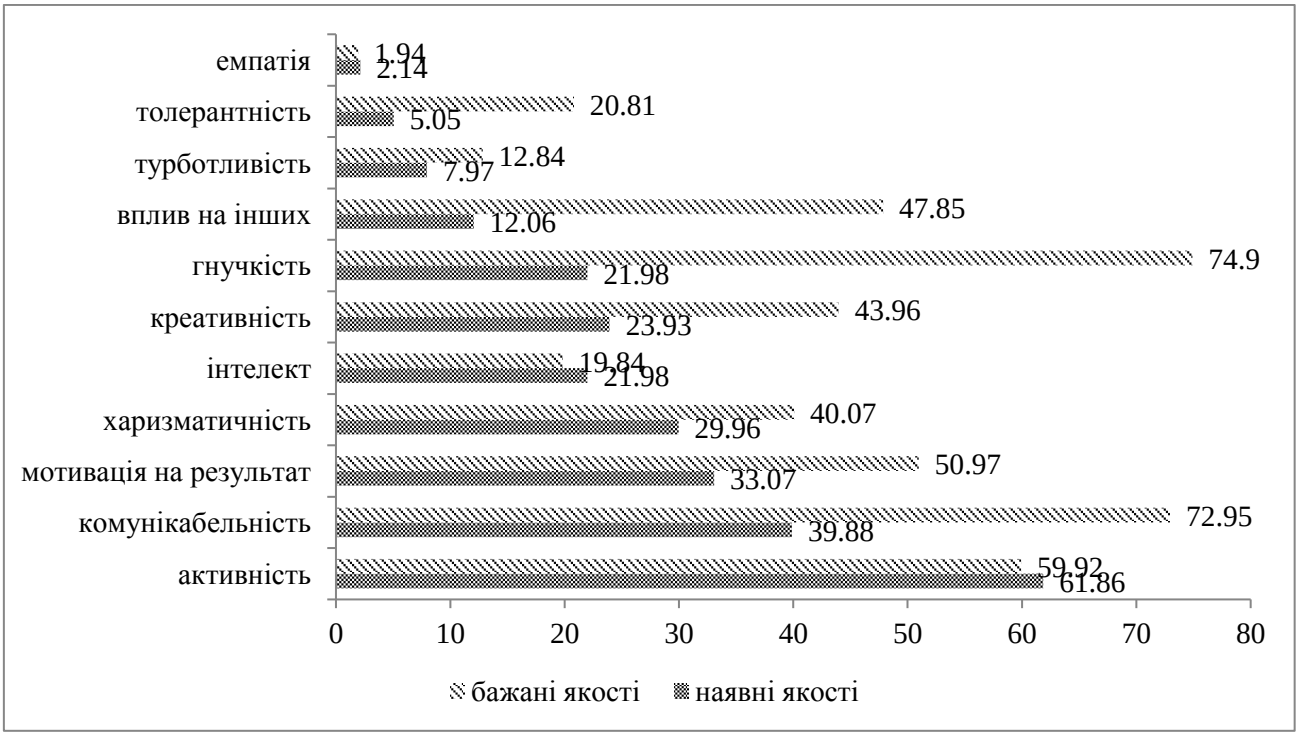


Рис. 1.32. Порівняльний аналіз відповідей студентів на запитання «Із запропонованого переліку виберіть 5 якостей, які, на вашу думку, притаманні справжньому лідеру» та запитання «Оберіть притаманні вам якості», (%)

Перевірка рівня розвитку такого показника як референтність передбачала певні труднощі. Адже опитані нами члени студентського активу не перебували у тісній взаємодії, а наявність серед них студентів з ситуаційною активністю унеможливлювала валідність результатів. Відтак, референтність студентів-активістів нами було визначено на основі самооцінки. Групову оцінку ми вирішили здійснити у ході проведення формувального етапу експерименту, створивши членам студентського активу умови для групової взаємодії.

Методика «Багатофакторний опитувальник лідерства» сприяла визначенню рівня розвитку референтності шляхом виявлення ступеня розвитку семи факторів лідерства, визначених Б. Басом та Б. Аволіо (додаток К.11).

У результаті ми отримали наступні дані(рис. 1.33).:

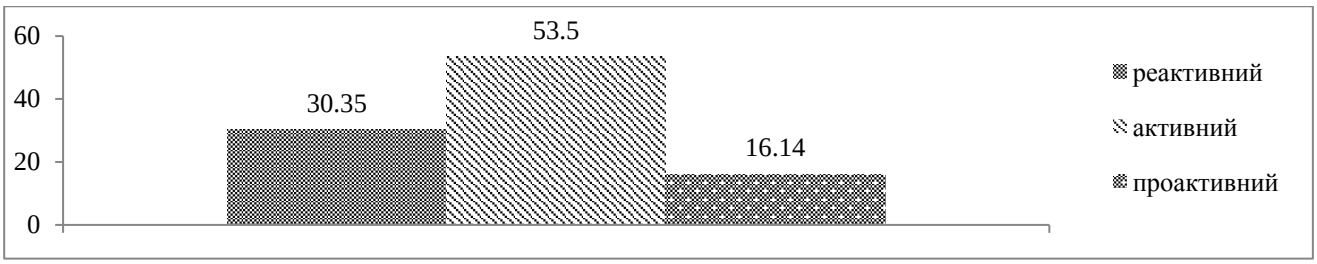


Рис. 1.33. Результати проведення методики «Багатофакторний опитувальник лідерства» Б.Баса, Б. Аволіо, (%)

Найменш розвиненим виявився такий фактор як «індивідуальний підхід», який вказує ступінь зацікавленості людини в інших людях, здатності знайти індивідуальний підхід до кожного (10,89 %); невисокі здібності продемонстрували студенти-активісти й у таких факторах як «вплив», який вказує чи може людина формувати довіру до себе та виступати у якості авторитета при необхідності транслювати свої ідеї (14,00 %) та керування, який оцінює те, як людина керує процесом досягнення цілі, чи задовольняють його формальні показники, чи прагне зробити групову роботу більш ефективною (16,14 %). Доволі високі показники отримав фактор «натхнення» (50,00 %), який вимірював ступінь, у якій людина здатна стимулювати роботу інших, підштовувати до дій, долати перешкоди на шляху досягнення мети. Також непогані дані респонденти продемонстрували за фактором «інтелектуальна стимуляція» (35,99 %), який вказує на здатність людини заохочувати інших та створювати таке середовище у колективі, яке сприятиме розвитку здібностей та самореалізації кожного. Фактори «надання самостійності» та мотивація (показує у якій ступені людина мотивує інших на досягнення мети, формує образ результату) нами було враховано частково, так як їх зміст нами було перевірено під час діагностики рівня розвитку показників «налаштування на позитивний результат» та «вміння командної взаємодії».

Тобто можемо діагностувати низькі вміння отримувати визнання серед членів команди, відсутність здатності впливати на інших, працювати в інтересах групи, що свідчить про переважно реактивний рівень розвитку референтності.

Провести додаткову діагностику за даним показником допомогло запитання авторської анкети щодо того кого студенти вважають лідером студентського активу (рис. 1.34.).

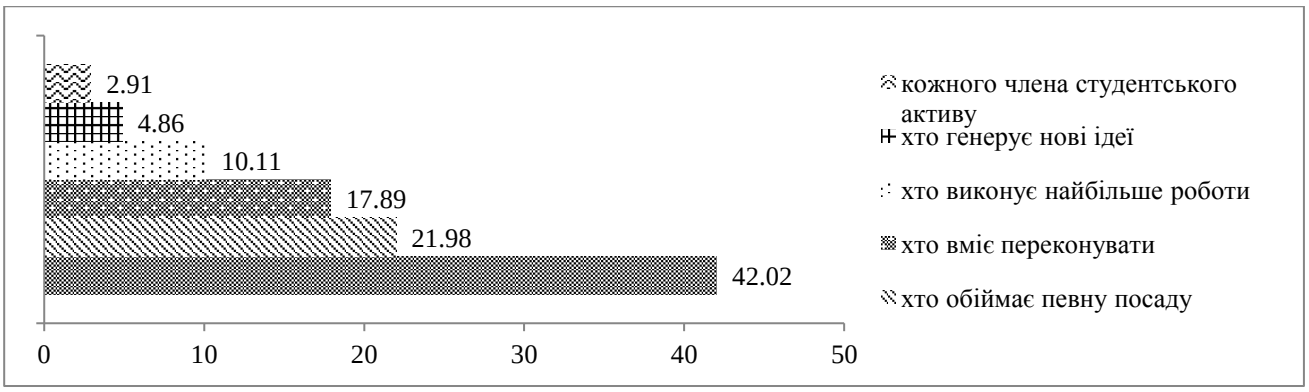


Рис. 1.34. Розподіл відповідей студентів на запитання «Кого серед членів вашого студентського активу ви вважаєте лідером?», (%)

Отримані відповіді засвідчили наділення статусом лідера найбільш авторитетних членів студентського активу, до чиєї думки прислухаються (42,02%) та які вміють переконувати (17,89%); 21,98% ототожнюють лідерство з керівництвом, вважаючи лідером тих студентів, які займають певну посаду у студентському активі. Найбільш працьовиті члени студентського активу (10,11%) та генератори ідей (4,86%) не асоціюються в опитуваних з лідерством, хоча 2,91% респондентів погоджуються, що лідерським потенціалом володіє кожен член студентського активу.Таким чином, проаналізувавши результати отриманих даних за всіма методиками, ми здійснили оцінювання рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за рефлексивним критерієм і представили його у додатку М, табл. 1.12. та на рис. 1.35.

Таблиця 1.12

Рівні розвитку показників розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за рефлексивним критерієм (на констатувальному етапі)

Рівні / Показники	Самоаналіз лідерської діяльності		Референтність	
	Абс.	%	Абс.	%
Проактивний	87	16,92	83	16,14
Активний	275	53,50	275	53,50
Реактивний	152	29,57	156	30,35

Можемо стверджувати про низьку самооцінку студентами власної лідерської діяльності – на реактивному рівні перебує 29,57 % опитуваних. Водночас відмітимо, що така оцінка є дещо вищою, ніж оцінка групи (30,35 %). Рівень розвитку показників за рефлексивним критеріям на активному та проактивному рівнях суттєво не відрізняється.

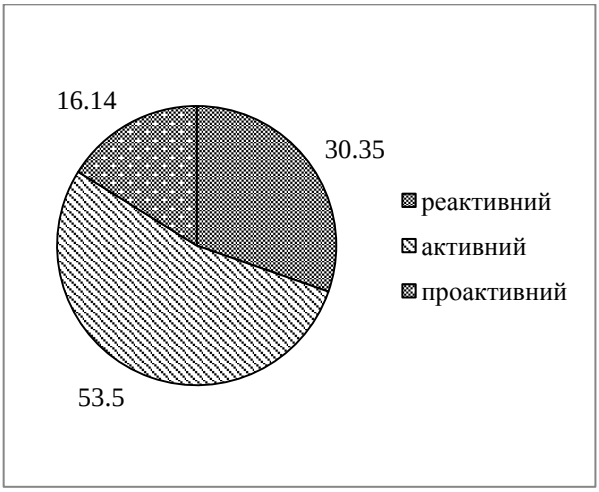


Рис. 1.35. Рівень розвитку показників лідерського потенціалу студентського активу за рефлексивним критерієм, (%)

Отже, розвиток показників за рефлексивним критерієм свідчить, що проактивний рівень розвитку притаманний 83 студентам (16,14 %), реактивний – 156 студентам (30,35 %). На активному рівні перебувають 275 студентів (53,50 %).

До основних проблем виявлених за рівнем розвитку показників рефлексивного критерію ми віднесли: невпевненість у власному лідерського потенціалі; небажання розвивати власні гуманістичні якості; низький рівень впливовості та авторитету у команді.

Отже, на констатувальному етапі експерименту нами було вивчено стан розвитку лідерського потенціалу студентського активу п’яти університетів України за показниками когнітивного, мотиваційно-ціннісного, діяльнісного та рефлексивного критеріїв та виявлено кількість студентів на реактивному, активному та проактивному рівнях. Дані, отримані після застосування кожної методики, зводились до єдиної шкали, виводились коефіцієнти сформованості кожного з критеріїв. Усереднення всіх даних дозволило нам отримані результати подати у вигляді таблиці 1.13.

Таблиця 1.13

Узагальнені дані розподілу респондентів за всіма критеріями і рівнями розвитку лідерського потенціалу на констатувальному етапі

Критерії	**Рівні**					
	Проактивний		*Активний*		*Реактивний*	
Кількість	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Когнітивний	77	14,98	287	55,83	150	29,18
Мотиваційно-ціннісний	81	15,75	293	57,00	140	27,23
Діяльнісний	72	14,00	263	51,16	179	34,82
Рефлексивний	85	16,53	275	53,50	154	29,96
Загальні дані	**79**	**15,36**	**280**	**54,47**	**155**	**30,15**

Аналіз таблиці дозволяє дійти висновків, що найвищий рівень розвитку зафіксовано за показниками мотиваційно-ціннісного критерію, тобто студенти прагнуть бути лідерами та оптимістично налаштовані, хоча не вмотивовані до служіння. Результати за показниками рефлексивного критерію наводять на думку про бажання членів студентського активу позиціонувати себе лідерами групи та, водночас, відсутність відповідного прийняття групою. Найнижчий рівень розвитку показників зафіксовано за діяльнісним критерієм, що свідчить при часткову відсутність лідерських вмінь студентів-активістів. Невисокі результати показали показники за когнітивним критерієм, тобто студентам бракує відповідних знань, вони здійснюють діяльність в студентському активі, ґрунтуючись на власному досвіді, інтуїції та користуючись порадами інших студентів-активістів, викладачів, кураторів.

Найменш розвиненими виявилися такі показники як вміння командної взаємодії, мотивація до лідерства-служіння, лідерська поведінка, обізнаність щодо лідерства та референтність. Найвищу оцінку отримали такі показники як налаштування на позитивний результат та самоаналіз лідерської діяльності.

Для унаочнення результатів констатувального етапу експерименту ми використали форму діаграми (рис. 1.36):

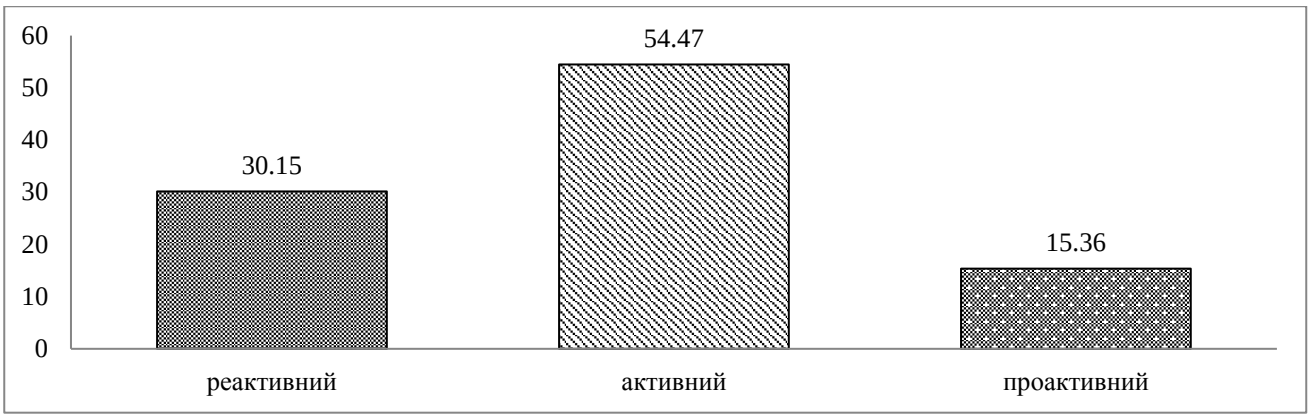


Рис.1.36. Узагальнені дані розподілу студентів за рівнями розвитку лідерського потенціалу, (%)

Аналіз даних діаграми дозволив нам засвідчити реактивний рівень розвитку лідерського потенціалу у значної частини членів студентського активу університету, а саме 30,15 % (155 студентів), хоча активний рівень мають 54,47 % (280 студентів). На проактивному рівні знаходиться 15,36 % опитуваних (79 студентів).

Нам цікаво було дізнатися чи впливають на розвиток лідерського потенціалу гендерні та професійні характеристики студентів. У першу чергу, наведемо статистичні дані за гендерною ознакою. На констатувальному етапі експерименту взяли участь 319 студентів жіночої статі (62,06 %) та 195 студентів чоловічої статі (37,93 %). Отримані дані зображено у таблиці 1.14.

Таблиця 1.14

Гендерний аналіз рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу

Критерії	**Рівні, %**					
	Проактивний		*Активний*		*Реактивний*	
Стать	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч
Когнітивний	14,10	14,35	59,24	60,00	26,64	25,64
Мотиваційно-ціннісний	19,74	16,41	47,64	46,66	32,28	36,92
Діяльнісний	13,79	18,46	56,11	53,84	30,09	27,69
Рефлексивний	15,36	14,35	55,79	54,87	29,15	30,76
Загальні дані	**15,74**	**15,89**	**54,69**	**53,84**	**29,54**	**30,25**

З таблиці можемо зробити висновок про відсутність суттєвих відмінностей між рівнями розвитку лідерського потенціалу студентів чоловічої та жіночої статі. Водночас варто звернути увагу, що у дівчат кращі показники за мотиваційно-ціннісним критерієм, у хлопців значно краще розвинені лідерські уміння та навички.

Корисним для нашого дослідження є також перевірка наявності зв'язку між рівнем розвитку лідерського потенціалу студентського активу та напрямами підготовки, спеціальностями його членів. Ми вважаємо, що традиціний підхід до поділу професій за сферами діяльності «людина-природа», «людина-людина» звужує сферу пошуку. За основу ми узяли типологію професій, розроблену Д. Голландом [304], який вивчаючи індивідуальні особливості людей виділив шість типів особистості, що відповідають шістьом типам професійного середовища. Узагальнені дані подано у таблиці 1.15.

Таблиця 1.15

Порівняння.рівнів розвитку лідерського потенціалу членів студентського активу різних напрямів підготовки

Тип проф. сер-ща	Напрям підготовки	К-сть осіб	Проак. рівень	Акт. рівень	Реакт. рівень
Реалістич-ний	«Годівля тварин та технології кормів», «Екологія», «Комп'ютерні науки та інформаційні технології», «Розведення та селекція тварин», «Сільське господарство»	47	14,89	55,31	29,78
Інтелектуа-льний	«Англійська мова», «Біологія», «Іноземна філологія»» «Історія», «Правознавство», «Українська мова», «Хімія»	153	15,68	51,63	32,67
Артистич-ний	«Графічний дизайн», «Музичне мистецтво», «Образотворче мистецтво», «Хореографія»	27	11,11	55,55	33,33
Соціальний	«Дошкільна освіта», «Корекційна освіта», «Лікувальна справа», «Початкова освіта», «Практична психологія», «Психологія», «Соціальна педагогіка», «Соціальна робота»,«Стоматологія», «Фармація»	187	14,97	56,68	28,34
Підприєм-ливий	«Економіка та підприємництво», «Журналістика», «Менеджмент», «Міжнародні відносини»,«Політологія»	69	17,39	52,17	30,43
Конвенцій-ний	«Облік і аудит», «Фінанси, банківська справа та страхування», «Фінанси і кредит»	31	16,12	51,61	32,25

Вибірка не є статистично значущою, та з таблиці видно, що рівень розвитку лідерського потенціалу членів студентського активу «підприємливих» спеціальностей є дещо вищим порівняно з іншими. Це певним чином можна пояснити специфікою навчальної підготовки студентів та спрямованістю особистості «підприємливих» спеціальностей, а саме: вплив на людей, високий статус, створення і реалізація власних ідей, пошук рішень. Студенти конвенційних, реалістичних, інтелектуальних спеціальностей перебувають на подібних рівнях розвитку лідерського потенціалу. Відмітимо також, дещо більшу кількість студентів активного рівня, що здобувають «соціальні» професії. Найнижчий рівень розвитку лідерського потенціалу мають студенти «артистичного» типу професійного середовища.

Отже, соціальність, інтелектуальність та інші ознаки напрямів підготовки студентів певним чином впливають на їх активність, та не є визначальними факторами розвитку лідерського потенціалу. Аналіз результатів опитування студентів за гендерною та професійною ознакою дозволяє зробити припущення, що до діяльності студентського активу частіше залучаються дівчата підприємливих та соціальних спеціальностей, маючи, відповідно вищий рівень розвитку лідерського потенціалу.

Також ми проаналізували результати кожного університету (таблиця 1.16).

Таблиця 1.16

Узагальнені дані рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу експериментальних університетів

Університет	***Рівні розвитку лідерського потенціалу***		
	Проактивний	Активний	Реактивний
	%		
КУ імені Бориса Грінченка	20,31	54,68	25,01
ВНМУ ім. М.І.Пирогова	16,66	55,55	27,77
НДУ імені Миколи Гоголя	15,11	54,65	30,23
НПУ імені М.П.Драгоманова	15,66	53,01	31,32
ЖНАЕУ	10,93	53,90	35,17

Найвищий рівень розвитку лідерського потенціалу мають члени студентського активу КУ імені Бориса Грінченка. Ми пов’язуємо такі результати з наявністю у структурі університету науково-дослідної лабораторії культури лідерства, яка проводить дослідження, тренінги, майстер-класи для студентів та співробітників університету; співпрацею з Міжнародною лідерською Організацією Co-Serve International; партнерством у проекті «Освіта задля лідерства, інтелігентності та розвитку таланту (ELITE)» програми TEMPUS; проведенням конференцій, семінарів з лідерської тематики для членів студентського активу. Важливим також є той факт, що лідерство-служіння зазначено у переліку ключових цінностей університету, а «сприяння кожному у лідерському становленні» є місією ВНЗ.

Друге місце за рівнем розвитку лідерського потенціалу студентського активу посідає ВНМУ імені М. І. Пирогова. З 2014 року тут функціонує «Школа лідера», сутність якої полягає у навчанні першокурсників членами студентського самоврядування університету. В інших ВНЗ, залучених до експерименту, спеціальних умов для розвитку лідерського потенціалу студентського активу не створено.

Отримані дані дозволили нам виокремити групи студентів, які надалі ми вважатимемо контрольними та експериментальними. Відтак, до складу експериментальних групи ми зарахували 255 студентів (128 студентів Київського університету імені Бориса Грінченка та 127 студентів Житомирського національного агроекологічного університету), до складу контрольних – 259 студентів (86 студентів Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя, 90 студентів Вінницького національного медичного університету імені М. І. Пирогова та 83 студенти Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова). Основною підставою для обрання такого складу груп стали результати констатувального етапу експерименту та готовність адміністрацій університетів до співпраці та наданняя можливості проведення форм соціально-пеагогічної роботи з розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

Узагальнені дані рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу контрольних та експериментальних груп подано у таблиці 1.17., а також у змісті додатків М.1 та М.2.

Таблиця 1.17

Узагальнені дані рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу контрольних та експериментальних груп

	ЕГ		***КГ***	
Рівні	Абс.	%	Абс.	%
Проактивний	40	15,68	39	15,05
Активний	138	54,11	142	54,82
Реактивний	77	30,19	78	30,11

Щоб переконатися, що експериментальна і контрольна групи вибрані таким чином, що розбіжності між ними, які бачимо за результатами таблиці 1.17., не є статистично значущими, скористаємося методом порівняння двох незалежних вибірок [89]. Враховуючи те, що вибірки експериментальних і контрольних груп випадкові та незалежні, а вимірювана якість (розвиток лідерського потенціалу) має безперервне розподілення і виміряна за порядковою шкалою, що має 3 рівні ($m = 3$) ми застосували формулу χ^2 – критерію (формула 1.2).

$$\boldsymbol{T_{фактичне}} = \frac{1}{n_1 n_2} \sum_{i=1}^{m=3} \frac{(n_1 O_{2i} - n_2 O_{1i})^2}{O_{1i} + O_{2i}}, \qquad (1.2.)$$

де n_1 та n_2 – чисельність студентів першої та другої вибірок;

O_{1i} – кількість студентів першої вибірки, які належать до відповідних рівнів розвитку лідерського потенціалу (реактивного, активного, проактивного);

O_{2i} – кількість студентів другої вибірки, які належать до відповідних рівнів розвитку лідерського потенціалу (реактивного, активного, проактивного).

Скориставшись формулою 1.1 обчислюємо значення $T_{фактичне.}$

$$T_{фактичне(кін)} = \frac{1}{255 \cdot 259}\left(\frac{(255 \cdot 40 - 259 \cdot 39)^2}{40 + 39} + \frac{(255 \cdot 138 - 259 \cdot 142)^2}{138 + 142} + \frac{(255 \cdot 77 - 259 \cdot 78)^2}{77 + 78}\right) =$$

$$= \frac{(124 + 9006 + 2074)}{286 \cdot 228} = \frac{4700}{66045} = 0{,}17$$

Оскільки кількість ступенів свободи ν = С–1=3–1=2 (де С – кількість рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу), то за таблицею критичних значень для α=0,05 $T_{критичне}$ = 5,99. Порівнюючи підраховане значення $T_{фактичне}$ = 0,17 із значенням $T_{критичне}$ = 5,99, отримано нерівність $T_{фактичне} < T_{критичне}$. Згідно з правилом прийняття рішень отриманий результат не дає підстави для відхилення нульової гіпотези, тобто на початку проведення формувального експерименту різниця між рівнями розвитку лідерського потенціалу студентів експериментальної та контрольної груп не значна, відповідно немає достатніх підстав вважати стан властивостей, що вивчалися, різними в обох сукупностях.

Таким чином, здійснений нами аналіз рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі дозволив дійти наступних висновків: існує потреба у внесенні коректив у процес соціально-виховної роботи зі студентським активом з метою розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за когнітивним, мотиваційно-ціннісним, діяльнісним та рефлексивним критеріями; аналіз опитування суб’єктів соціально-виховної роботи університету дозволив визначити, що розвиток лідерського потенціалу студентського активу буде успішним лише за умови популяризації цінності лідерства в університетському середовищі; лідерський потенціал студентського активу в університетському середовищі переважно розвивається стихійно, тому доцільним буде активізувати соціально-виховну роботу в університетському середовищі у напрямку посилення взаємодії між студентським активом та суб’єктами соціально-виховної роботи зі студентами; більшої уваги варто приділяти стимулюванню та мотивації

студентського активу до суспільно корисної діяльності з метою створення умов для розуміння лідерства як служіння.

Дані діагностичного оцінювання та виявлені проблеми у своїй сукупності підтверджують нашу гіпотезу щодо недостатнього рівня розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі та свідчать про відсутність змістовно-методичного забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі. Тому аналіз результатів констатувального експерименту спонукає нас до визначення, теоретичного обґрунтування та впровадження соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

Висновки до розділу 1

У розділі здійснено теоретико-методичний аналіз засад розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі: проаналізовано сучасні підходи до визначення лідерського потенціалу особистості; здійснено характеристику студентського активу як складової університетського середовища; обгрунтовано критерії, показники та рівні розвитку лідерського потенціалу студентського активу; виявлено стан розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

Для визначення сутності поняття «лідерський потенціал особистості» ми виходили з розуміння лідерського потенціалу як частини більш загальних категорій: «потенціал особистості», «лідер» та «лідерство».

Під потенціалом особистості ми розуміємо можливості особистості, які можуть бути реалізованими за наявності певних ресурсів та умов. Лідера ми трактуємо як соціально активну особистість з найвищим рівнем довіри у групі, яка максимально впливає на її життєдіяльність, уособлює групові цінності, здатна брати відповідальність за групу та орієнтована на виконання спільних завдань. Лідерство у досліджені нами визначено як групова цінність, сповідування якої є запорукою особистісного розвитку лідера та послідовників у процесі взаємодії задля досягнення спільної мети.

Узагальнивши теоретичні підходи до розуміння лідерського потенціалу та проаналізувавши базові поняття лідерський потенціал визначено як систему ресурсів та можливостей особистості, реалізація яких у конкретній ситуації слугуватиме прийняттю особистості групою як лідера. Виокремлено змістовий, аксіологічний та операційний компоненти лідерського потенціалу особистості, їх зовнішні та внутрішні складові.

Базуючись на аналізі нормативно-правових, енциклопедичних та наукових джерел університетське середовище обґрунтовано як сукупність суб'єктів, від успішної взаємодії яких залежить ефективне навчання, виховання та розвиток особистості студента у процесі професійного становлення.

В результаті аналізу структури 58 університетів України та дослідження підходів до розуміння особистості як суб'єкта діяльності розроблено структуру університетського середовища на засадах суб'єктного підходу та виокремлено такі категорії суб'єктів університетського середовища: управлінської діяльності, навчальної діяльності, науково-дослідної діяльності, соціально-виховної діяльності, адміністративно-організаційної діяльності, адміністративно-господарської діяльності, інформаційної діяльності, правозахисної діяльності, громадської діяльності, самоорганізації студентів. Діяльність усіх суб'єктів спрямована на гармонійний розвиток особистості студента. Суб'єктом самоорганізації студентів є студентський актив.

Проведений аналіз базових понять «студент», «студентське самоврядування», «соціальна активність» дав підґрунтя для визначення студентського активу університету як суб'єкту перетворення університетського середовища, який уособлює цінності та прагнення студентів, реалізовуючи своєю активністю виконання соціально значущих завдань. Визначено мету, завдання, функції, принципи діяльності студентського активу; розроблено функціональну структуру студентського активу в університетському середовищі.

У розділі визначено лідерський потенціал студентського активу як синтез зовнішніх та внутрішніх компонентів, активізаціях яких за певних умов забезпечить виконання студентським активом лідерських ролей.

Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі – цілеспрямована, системно організована діяльність в університетському середовищі, що сприяє якісним та кількісним змінам за усіма критеріями та показниками розвитку лідерського потенціалу студентського активу.

Обґрунтовано критерії та показники розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі: когнітивний (обізнаність щодо лідерства, знання про лідерські якості, розуміння ролі студентського активу у лідерстві служінні); мотиваційно-ціннісний (усвідомлення лідерства як цінності, мотивація до лідерства-служіння, налаштування на позитивний результат); діяльнісний (лідерська поведінка, вміння командної взаємодії, здатність генерувати нові ідеї); рефлексивний (референтність, самоаналіз лідерської діяльності). Здійснено змістову характеристику реактивного, активного, проактивного рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

З метою визначення рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі проведено констатувальний етап експерименту на базі п’яти університетів. Встановлено, що розвиток лідерського потенціалу не є пріоритетним завданням соціально-виховної роботи зі студентами в університетському середовищі, зафіксовано низьку мотивацію адміністрації, викладачів та кураторів до взаємодії зі студентським активом; відсутність змістовно-методичного забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу.

Виявлено, що реактивний рівень розвитку лідерського потенціалу переважає у значної частини членів студентського активу університету, а саме 30,15 % (155 студентів), на активному рівні знаходиться 54,47 % (280 студентів), проактивний рівень розвитку лідерського потенціалу зафіксовано у 15,36 % опитуваних (79 студентів). Найвищу оцінку отримали такі показники як налаштування на позитивний результат та самоаналіз лідерської діяльності. Найменш розвиненими виявилися такі показники як вміння командної взаємодії,

мотивація до лідерства-служіння, лідерська поведінка, обізнаність щодо лідерства та референтність.

Доведено необхідність обґрунтування соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

Результати дослідження висвітлено в таких публікаціях автора: [53; 54; 56; 57; 58; 60; 61; 62; 63; 64; 65; 66].

РОЗДІЛ 2
СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОГО АКТИВУ В УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

2.1. Обгрунтування соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі та шляхи їх упровадження

Розвиток лідерського потенціалу студентського активу передбачає цілеспрямоване створення умов, що відповідають потребам особистості та вимогам сучасного суспільства. У великому тлумачному словнику сучасної української мови умови визначаються як необхідні обставини, особливості реальної дійсності, які уможливлюють здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяють чомусь [47, с.838]. Умови також трактуються як сукупність відповідних цілеспрямовано організованих зовнішніх обставин, які змістовно і процесуально сприяють процесу розвитку та спричиняють якісні внутрішні зміни особистості [224, с.70].

Предметом нашого дослідження є соціально-педагогічні умови як сукупність певних обставин, які створюються в соціальному середовищі та сприяють позитивному пристосувальному процесу [163, с.55]. Соціально-педагогічні умови, на думку В. Давидова, опосередковують життєдіяльність суб’єктів середовища та визначають психологічні закономірності розвитку особистості, тому при зміні соціально-педагогічних умов змінюються й закономірності розвитку особистості [97, с. 238]. Соціально-педагогічні умови повинні актуалізувати природне прагнення людини до позитивно спрямованої діяльності та сприяти успішному становленню її активної особистісної позиції [59].

Під соціально-педагогічними умовами ми розуміємо *сукупність спеціально створених, керованих факторів, соціальних обставин, що створюють середовище, у якому успішно розвивається лідерський потенціал*

студентського активу.

Основною функцією соціально-педагогічних умов є реалізація з урахуванням сукупності обставин, що виникають під впливом різних сприятливих і несприятливих чинників, ефективної соціально-педагогічної підтримки молоді в суспільному осередку: формування потреб, норм поведінки, здібностей, способів дії; забезпечення цілісності виховання, навчання і розвитку; підготовка до самовизначення та продуктивної діяльності тощо [202, с.22].

З метою визначення соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі нами було проаналізовано низку досліджень.

Основними умовами розвитку лідера у студентскому середовищі науковці вважають: забезпечення у виховному процесі можливостей для проявів лідерської поведінки, зокрема, завдяки участі в студентському самоврядуванні; стимулювання рефлексивного ставлення до процесу розвитку лідерських якостей і вмінь; удосконалення педагогічної компетентності викладачів і кураторів студентських груп з цього питання (Т. Буряк) [38]; варіативність програм формування з урахуванням індивідуальних програм самоосвіти; залучення керівників до активної пізнавальної та практичної діяльності з метою усвідомлення ними процесу управління (Л. Васильченко) [45]; урахування специфіки формування лідерських якостей студентів у позааудиторній діяльності; розвиток стійкої мотивації до формування якостей лідера, здійснення постійного моніторингу рівня сформованості в студентів лідерських якостей (А. Давлетова) [96]; здобуття сукупності інтегрованих знань про лідерство в педагогічній діяльності; набуття практичного досвіду лідерства під час педагогічної практики (Н. Мараховська) [217]; організація цілеспрямованого процесу поступового формування управлінської компетентності з урахуванням навчальних стандартів і результат педагогічного моніторингу розвитку професійної компетентності; високий рівень педагогічної культури викладацького складу (А. Поздняков) [282]; забезпечення в навчально-виховному процесі можливостей для виявлення студентами ініціативи й

самостійності; ігрове моделювання в педагогічному процесі способів виконання студентами лідерських функцій (З. Гапонюк) [74]; створення відповідного виховного простору в процесі діяльності органів студентського самоврядування; залучення студентів до роботи шкіл лідерів (Л. Шигапова) [414]; створення середовища соціальної взаємодії, сприятливого для соціального становлення особистості студента як суб'єкта громадської діяльності; залучення студентів до соціально-практичної лідерської діяльності в середовищі студентського громадського об'єднання (Я. Яхнін) [427]; презентація учасниками студентського самоврядування досягнутих результатів у єдиному інформаційно-комунікативному полі (О. Ступак) [356]; підвищення управлінської компетентності керівників органів студентського самоврядування; поступове делегування управлінських повноважень студентам-активістам студентського самоврядування в організації різних видів суспільно-громадської діяльності (В. Мороз) [237].

Соціально-педагогічна робота з лідерами – це процес формування у них особистісних характеристик та якостей, досвіду соціальних відносин під час спільної з однолітками, самостійно організованої дії щодо покращення громадської діяльності [373, с. 225]. Дослідниця О. Косенчук переконана, що соціально-педагогічні умови є базовим чинником соціально-педагогчного процесу, спрямованого на формування лідерських якостей [168, с. 60].

На констатувальному етапі експерименту одне із запитань авторської анкети стосувалось умов розвитку університету. Такими умовами студенти визначають постійний моніторинг їх потреб; створення гуртків, клубів за інтересами; більше практичних занять; участь у загальноміських заходах; залучення іноземних спеціалістів для проведення навчання; розробка футболок з логотипом «університету»; створення команд поліпшення навчальної успішності студентів; залучення більшої кількості людей до студентського активу; відсутність корупції; активізація науково-дослідної студентської діяльності; створення системи матеріальних заохочень за успіхи; створення рейтингу студентів; виставки студентських досягнень у різних сферах університетського

життя; організація заходів на згуртування студентів тощо.

Теоретико-методологічний аналіз проблеми дослідження, вивчення сукупності підходів до визначення соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентів, а також результати констатувального етапу експерименту дозволили нам гіпотетично визначити соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі:

– *сповідування цінності лідерства в університетському середовищі;*

– *впровадження комплексної програми розвитку лідерського потенціалу студентського активу;*

– *стимулювання студентського активу до різних видів суспільно корисної діяльності.*

Більш детальну характеристику зазначених соціально-педагогічних умов здійснимо окресливши шляхи їх реалізації.

Шляхами реалізації першої соціально-педагогічної умови - сповідування цінності лідерства в університетському середовищі ми вважаємо: розвиток лідерства-служіння як складової корпоративної культури університету; спрямування суб’єктів соціально-виховну роботу на розвиток лідерського потенціалу студентського активу; партнерську взаємодію між адміністрацією, викладачами та студентами.

Першим шляхом реалізації сповідування цінності лідерства в університетському середовищі є *розвиток лідерства-служіння як складової корпоративної культури університету*. Його ми вважаємо одним з найважливіших, адже впровадження цінностей та правил поведінки на університетському рівні та сприймання усіма суб’єктами університетського середовища потребує зробити їх складовими корпоративної культури. Корпоративною культурою є все те, заради чого люди стали членами цієї організації, їхні стосунки, норми, принципи діяльності організації. [397, с. 22].

Автор першої праці з розгляду даної проблеми «Організаційна культура і лідерство» Е. Шейн описує теорію трьох рівнів корпоративної культури:

артефакти, проголошувані цінності, базові уявлення [412]. Сучасні дослідники доповнюють перелік такими елементами як: переконання і норми, символи, система свят, традицій, ритуалів [416]; ділова етика, методи мотивації працівників, організація праці й способи контролю, стиль керівництва, шляхи вирішення конфліктів, способи прийняття рішень, комунікації [153]; афіліація (прагнення людей до об'єднання), імідж, колективізм, якість персоналу, повага до історії [378].

Враховуючи особливості університетського середовища, у дослідженні ми спираємось на розуміння корпоративної культури у Київському університеті імені Бориса Грінченка як цілісної системи унікальних ідентифікуючих ознак, в основу яких покладено цінності, які визначають філософію його діяльності, ідею (візію) та місію, формують традиції, норми і стилі, способи службових та міжособистісних взаємовідносин, поведінку студентів і співробітників, що відображає рівень досконалості, добропорядності та привабливості університетського бренду в сучасному соціокультурному та науково-освітньому просторі [150].

Дослідник Р. Сопівник зазначає, що у науково-освітньому просторі корпоративна культура потребує наявність символіки (герб, прапор, гімн ВНЗ); традицій (відзначення свят, пам’ятних дат, відвідування концертів, виставок, інших заходів); здійснення якісної професійної підготовки, створення умов для розвитку кожного студента відповідно до нахилів і обдарованості та кожного співробітника чи викладача [203]. У 1946 році К. Ясперс сказав: «Життя університету залежить саме від особистостей, і оцінюватись він буде відповідно до того, чи зумів він залучити гідних особистостей та створити умови для їх комунікації, дослідження та викладання» [426, с. 36]. С. Плаксій провівши ґрунтовне дослідження лідерства в сфері керівництва вищим навчальним закладом зробив висновок, що успіх університету – це результат діяльності ефективних співробітників, очолюваних лідером, який згуртував їх навколо значущих цілей організації, співпадаючих з інтересами усіх її членів [276, с. 36]. Аналіз лідерства, проведений у першому параграфі, дає підстави стверджувати,

що описані вимоги відповідають принципам базової концепції дослідження – лідерства-служіння.

Розвиток лідерства-служіння як складової корпоративної культури університету є запорукою успішності та можливістю кожного у ньому стати лідером та передбачає відповідність цінностей, поведінки та побудову стосунків суб'єктів університетського середовища на засадах лідерства-служіння. Це активізує принцип «доміно»: суб'єкти управлінської діяльності надихатимуть співробітників-послідовників та спонукатимуть до лідерства-служіння, а вони, у свою чергу, засобами навчання, виховання та прикладу сприятимуть лідерському становленню студентів.

Наступним шляхом реалізації першої соціально-педагогічної умови є *спрямування суб'єктів соціально-виховної роботи на розвиток лідерського потенціалу студентського активу.* Під спрямуванням ми розуміємо задання певного напрямку діяльності.

Діяльність у студентському активі, нормативно-правове підкріплення участі у політиці вищого навчального закладу, сам процес навчання є стихійними механізмами лідерського становлення студентів. Та, у переліку завдань університету положення «Про державний вищий навчальний заклад України» визначає формування соціально зрілої, творчої особистості; виховання морально, психічно і фізично здорового покоління громадян [284]. Дослідниця В. Будак підкреслює необхідність виховання високих інтелектуально-моральних інтересів та запитів, ціннісних поглядів, орієнтацій і переконань сучасної молоді [36]. Важливо щоб зацікавленими у розвитку лідерського потенціалу студентського активу були співробітники університету, для яких реалізація даної мети, є певним чином, функціональним обов'язком.

Ми вбачаємо доцільність у використанні усіх наявних ресурсів університетського середовища з метою створення умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу. Серед суб'єктів університетського середовища, визначених на рис. 1.4. у розробленій нами структурі університетського середовища, найбільш тісно взаємодіють зі студентським

активом та, відповідно, мають найвищий виховний вплив суб'єкти управлінської діяльності (проректор та заступники директора/декана інституту/факультету з соціально-виховної роботи), навчальної діяльності (професорсько-викладацький склад кафедр), соціально-виховної діяльності (працівники соціально-виховних відділів університету та інституту/факультету, гуртожитку, куратори академічних груп).

Умовно обєднаємо їх у окрему групу та назвемо «суб'єктами соціально-виховної роботи університету». Не зважаючи на відмінності у назвах посад та підрозділів, напрями їх діяльності та функції є відносно тотожними у більшості ВНЗ України. До даної групи суб'єктів в експериментальних університетах належать: проректор з соціально-виховної/науково-педагогічної та соціально-гуманітарної роботи/ соціального та гуманітарного розвитку; навчально-методичний центр соціально-гуманітарної взаємодії та організації дозвілля студентів/ центр гуманітарної освіти та виховання; заступники директорів/деканів інститутів/факультетів з науково-педагогічної та соціально-гуманітарної/виховної роботи; куратори академічних груп; викладачі.

Коротко охарактеризуємо основні можливості впливу даних суб'єктів на студентський актив.

Проректор з соціально-виховної роботи організовує, координує виховний процес в університеті; розробляє порядок розвитку виховної системи, визначає основні напрями, зміст та форми організації виховної роботи зі студентським активом; здійснює координацію діяльності студентського активу на рівні університету.

Напрямами роботи загальноуніверситетських центрів соціально-виховної роботи є планування соціально-гуманітарної роботи спільно із структурними підрозділами університету; налагодження співпраці студентського активу з організаціями та різними соціальними інститутами; забезпечення системи соціально-педагогічного супроводу студентського активу соціальних категорій; інформування студентського активу про їх права та соціальні гарантії у межах навчально-виховного процесу; моніторинг інтересів, потреб та запитів

студентського активу; залучення студентів-активістів до організації та проведення загальноуніверситетських заходів.

Заступник декана факультету чи директора інституту з виховної роботи забезпечує створення системи виховної роботи серед студентів інституту/факультету і успішне її функціонування; координує діяльність студентського активу на рівні інституту/факультету; сприяє залученню студентів до студентського активу; сприяє зайнятості студентів у гуртках, спортивних секціях, об'єднаннях; визначає мету і завдання організаційно-виховної позааудиторної роботи, організаційні принципи та основні її напрями, методи, засоби і форми; підбирає наставників академічних груп; розробляє лани виховної роботи інституту/факультету; координує проведення виховних заходів; виховну діяльність в гуртожитку; розробляє методичні матеріали з питань виховної роботи зі студентським активом.

Функціями куратора академічної групи є планування і організація виховної роботи в студентській академічній групі на діагностичній основі; адаптація першокурсників до студентського життя, засвоєння корпоративної культури; надання допомоги студентському активу в самоорганізації життєдіяльності студентів в умовах позааудиторної виховної роботи; створення сприятливого психолого-педагогічного клімату в групі; посередництво у вирішенні конфліктів «студент-адміністрація»; проведення соціометричних досліджень тощо [39, с. 18]. Куратор сприяє встановленню доброзичливих, морально-етичних, гуманістичних стосунків, виступає посередником у взаємодії вихованців з професорсько-викладацьким складом, керівництвом [51, с. 156].

Виконуючи соціально-виховну роботу в навчальному процесі викладач: формує високі моральні якості; виховує культуру поведінки в процесі проведення усіх форм навчальних занять, активну участь у громадському житті, активну громадянську позицію, гідність, патріотизм, здоровий спосіб життя, гуманізм, духовність); залучає студентів до виступів та доповідей; застосовує особистісно орієнтований підхід до виховання студентів; використовує засоби та інтерактивні технології у проведенні аудиторної діяльності; враховує у роботі

індивідуальні особливості неформальних студентських лідерів.

Ефективність виховного впливу на студентський актив, зокрема, на розвиток його лідерського потенціалу, забезпечується єдністю усіх ланок соціально-виховної роботи. Провідну роль відіграє не лише взаємодія, а й бажання «служити» студентам.

Останнім механізмом реалізації першої соціально-педагогічної умови «сповідування цінності лідерства в університетському середовищі» є *налагодження партнерської взаємодії між адміністрацією, викладачами та студентами.* Така взаємодія лежить в основі освітнього середовища вищого навчального закладу й від того, наскільки співдружною, взаємозалученою вона є, безпосередньо, залежить ефективність освіти [423, с. 19]. Закладена вона й у ряді нормативно-правових актів України. Зокрема, серед головних завдань вищого навчального закладу законодавство України визначає забезпечення високих етичних норм, атмосфери доброзичливості й взаємної поваги у стосунках між працівниками, викладачами та студентами [284].

В Magna Charta Universitatum наголошується: «Свобода в дослідницькій і викладацькій діяльності є основним принципом університетського життя. Керівні органи й університети, кожен у рамках своєї компетентності, повинні гарантувати дотримання цієї фундаментальної вимоги» [252, с. 15]. Важливим також є відчуття студентами можливості впливу на прийняття рішень як суб’єктивного аспекту соціальної самоорганізації [221, с. 111].

Участь студентів в управлінні всіма сторонами життя ВНЗ є одним із ефективних шляхів розвитку в майбутніх фахівців ініціативи, відповідальності, організаторсько-управлінських якостей. Найчастіше це відбувається шляхом виконання управлінської функції студентським активом. Адміністрація і студентське самоврядування, як дві підсистеми, будують свою взаємодію на основі принципу співпраці. Дослідники В. Демчук та М. Соловей стверджують, що взаємовідносини між адміністрацією і студентським активом можуть будуватись по вектору спрямованості дії від адміністрації і навпаки. Необхідність ініціативи адміністрації обумовлюється нормативними

документами ВНЗ, а взаємодія з ініціативи студактиву – потребою вирішення питань, що перебувають у сфері повноважень студентської ради [337, с. 37].

Студентський актив має право звертатися до адміністрації вищого навчального закладу з пропозиціями і заявами, пов'язаними з вирішенням завдань, передбачених основними напрямами його діяльності, проблемних питань студентського життя на засіданнях вченої ради навчального закладу, членами якої є голови студентських рад [286].

Ще одним шляхом налагодження взаємодії, на думку Ю. Кращенка, є надання студентському самоврядуванню ресурсів (матеріальних, фінансових, організаційних), що є однією з детермінуючих умов його ефективного функціонування [176, с. 122]. Створення керівництвом університету належних умов для діяльності органів студентського самоврядування та фінансування останніх коштами на виконання їх завдань і повноважень передбачено також статтею 38 Закону України «Про вищу освіту» [131].

За умови сприймання студента адміністрацією ВНЗ як активного суб’єкта не тільки в навчанні, а й в управлінні освітнім процесом та навчальним закладом студентський актив стане потужним лідероформуючим інститутом, маючи усі можливості повноцінного розкриття свого потенціалу. Адже, на думку М. Гриньової студентський актив є першопочатковою ланкою молодих державних управлінців [92, с .23].

Не менш важливою є ефективна взаємодія суб’єктів навчального процесу. Англійський педагог Дж. Ньюмен розглядав університет як єдину корпорацію викладачів і студентів, що утворюють співтовариство в пошуках себе та істини. За задумом Ньюмена, спочатку студент наслідує старшим в силу їх авторитету і досвідченості, а потім вже його зразки поведінки починають наслідувати інші люди, які його оточують поза стінами університету, тобто особистість студента спочатку стає високорозвиненою завдяки університету, а потім стає рушієм суспільного життя [247].

Як свідчить Є. Бєлозерцев, професорсько-викладацький колектив діє на студентів, здебільшого, в авторитарному стилі, що суперечить принципам

лідерства-служіння. Часто викладачі не усвідомлюють, що лише створюють передумови, а діють у цих умовах самі студенти, які, на жаль, також не завжди достатньо чітко розуміють цілі навчання, не мають своїх критеріїв оцінки досягнутих результатів [22, с. 100].

Взаємодія викладача зі студентом - це взаємодія двох суб'єктів, двох різних внутрішніх світів, протиріччя між якими невичерпні через розбіжності в статі, вікові, життєвому досвіді, спадковості, життєвому середовищі, темпах розвитку, суспільному положенні, не говорячи вже про те, що ролі в такій взаємодії теж різні: в одного - роль провідника, в іншого – послідовника [423, с. 19].

Це дає підстави для припущення, що викладач вже є певним прикладом лідера для студента. Відтак від стилю спілкування, обраного викладачем залежить успішність їх стосунків – не всі методи роботи однаково ефективні. Існує так звана «піраміда пізнання», яка показує, що чим більший ступінь участі тих, хто навчається, у процесі пізнання, тим більше інформації і навичок засвоюється учасниками [7, с. 95].

Дослідниця Л. Хоружа наголошує на необхідності етичного розвитку педагога, що дозволить сформулювати такі моральні регуляції, як професійний обов’язок і відповідальність, совість та гідність, чесність і шляхетність, без яких неможлива реалізація будь-якої педагогічної технології, функціонування навчально-виховних систем, результативна педагогічна дія [396, с. 17].

У процесі педагогічної взаємодії викладач повинен демонструвати студента приклад лідера-служителя. Суб’єкт-суб’єктні відносини за принципами лідерства-служіння передбачають довіру, взаємоповагу та взаєморозуміння. Студент певною мірою є більш залежним від викладача й усвідомлюючи це останній повинен створювати умови для розкриття внутрішніх ресурсів та індивідуально-особистісних якостей студента, розвитку вміння бачити перспективи у професійній діяльності та прагнути до вдосконалення. Запорукою ефективної взаємодії є також діалогічне спілкування, обидві сторони якого вміють не лише слухати й чути, а мають змогу вільно висловлювати власну

думку.

Від такого рівня стосунків, переваги має не лише студент. Приацює принцип доповнюваності, згідно якого викладач, постійно взаємодіючи зі студентом, з одного боку, і студент, що взаємодіє з викладачем, повинні виходити на нові рівні свого саморозвитку. Сприймаючи студентів не лише як майбутніх колег, а й як сьогоднішніх «вчителів», робота з якими потребує певної компетентності щодо викликів сучасності, потреб сучасної молоді викладач постійно знаходиться у стані безперервного навчання, стає прогресивним, зберігає молодий, творчий дух.

Отже, у взаємодії між суб'єктами університетського середовища полягають концептуальні засади розвитку лідерського потенціалу студентського активу, даючи поштовх стихійному лідерству. Та розвиток лідерського потенціалу студентського активу потребує цілеспрямованого впливу, тому другою соціально-педагогічною умовою ми обрали впровадження комплексної програми розвитку лідерського потенціалу студентського активу. Програму ми розглядаємо як розроблений комплекс завдань і заходів, який спрямовано на досягнення певної мети; засіб поетапної організації діяльності щодо розгортання певного змісту, а також з реалізації конкретних процедур [120, с. 503].

Когнітивно-поведінковий підхід визначає, що поведінка людини визначається як зовнішніми, так і внутрішніми факторами. При цьому значну роль відіграє вироблення необхідних поведінкових навичок. Значущими є стійкі характеристик особистості: мотивація, установки й переконання для формування певного типу поведінки [358, с. 9].

Дослідниці у галузі соціальної педагогіки Т. Журавель, Т. Лях та О. Нікітіна, зазначають, що досягнення виховних завдань потребує комплексного систематичного підходу, наприклад, проведені лише три заняття певної тематики будуть малореалістичними та навряд чи досягнуть поставлених їх розробниками завдань [49, с. 29]. Можемо припустити, що застосування окремих форм роботи, або лише пасивних методів навчання буде неефективним для розвитку лідерського потенціалу.

Перевага проведення не окремих заходів (занять), а цілісних програм полягає у можливості: комплексного та різнобічного підходу до попередження небажаного явища/типу поведінки; охоплення ряду пов’язаних між собою тем (проблем) та формування в учасників правильних причинно-наслідкових зв’язків між певним видом поведінки та сукупністю її наслідків; систематичної реалізації заходів у межах програми (проведенні декількох занять, пов’язаних єдиною метою та принципами); максимального врахування потреб та запитів цільової аудиторії [135, с. 11].

Реалізація другої соціально-педагогічної умови забезпечується шляхом: розробки та впровадження форм соціально-педагогічної роботи з розвитку лідерського потенціалу різних груп студентського активу*;* індивідуальної роботи з розвитку лідерського потенціалу для студентського активу.

З метою *розробки та впровадження форм соціально-педагогічної роботи з розвитку лідерського потенціалу різних груп студентського активу* нами було узагальнено та систематизовано наукові джерела, що дозволило виокремити найбільш ефективні у напрямку розвитку лідерського потенціалу студентського активу організаційні форми соціально-педагогічної роботи.

Оптимальною формою роботи з метою економії часу та формування практичних навичок, вважається тренінг як: запланований процес модифікації (зміни) відношення, знань чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі [155, с. 52]; багатофункціональний метод психологічного впливу на особистість, що виконує перетворювальну, коригувальну, профілактичну та адаптивну функції [233, с. 5].

Треніг може виступати: тренуванням, в результаті якого відбувається формування та відпрацювання вмінь та навичок ефективної поведінки [403, с. 168]; формою інтерактивного навчання, метою якого є перш за все передача знань, а також розвиток певних умінь і навичок [302, с. 12]; методом створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку способів розв'язання власних психологічних проблем [295, с. 31]. І. Звєрєва розглядає

тренінг в єдності та взаємодії трьох компонентів: когнітивного, емоційного, мотиваційно-поведінкового [345, с. 163].

Для роботи з лідерами традиційно використовують соціально-просвітницький тренінг, спрямований на навчання спеціалістів та інструкторів, які працюють з молоддю, формуванні знань, умінь та навичок, які сприятимуть усвідомленому вибору варіантів поведінки; розвиток установок на усвідомлення потреб і мотивів [120, с. 516]. Тренінг є нетрадиційною формою і досить складною технологічною структурою, реалізація якої створює умови для багаторівневої комунікації між усіма учасниками [345, с. 162]. Дослідниці Г. Бевз та О. Главник зазначають, що тренінг – це одночасно цікавий процес пізнання себе та інших; спілкування; ефективна форма опанування знань; інструмент для формування умінь та навичок; форма розширення досвіду. При чому, знання не подаються в готовому вигляді, а стають продуктом активної діяльності самих учасників [79, с. 5].

Іншою інтерактивною формою роботи спрямованою на спілкування, обмін думками, вдосконалення і розвиток знань студентів у різних сферах діяльності, становленню особистості є клуб. У науковій літературі суміжними поняття є гурток, об’єднання, секція. В основі функціонування різних клубів лежить певна зацікавленість людей, їх захоплення, покликання, закладений у них творчий потенціал. Особлива роль клубів полягає в організації інтелектуального спілкування, створення атмосфери колективізму, виробленні навичок громадської діяльності, в наданні можливості емоційної, психологічної розрядки [156, с. 3].

Переваги розвитку лідерського потенціалу студентів у клубах полягають у відсутності регламентації обов'язковими програмами, що надає гнучкості та дозволяє краще враховувати прагнення кожного студента; вирішенні проблеми організації змістовного дозвілля; навчання засобами улюбленої справи; стимулюванні критичного мислення при оцінці лідерських дій персонажів кіно та книжок; забезпеченні атмосфери невимушеного спілкування, вільного викладу власних думок; отримання досвіду роботи у групі.

Наступною організаційною формою, яка сприяє згуртуванню команди та виокремленню лідерів є квест - аматорське спортивно-інтелектуальне змагання, основою якого є послідовне виконання заздалегідь підготовлених завдань командами або окремими гравцями. Під час квесту команди вирішують логічні завдання, здійснюють пошук на місцевості, будують оптимальні маршрути переміщення, шукають оригінальні рішення і підказки. Після завершення чергового завдання команди переходять до виконання наступного. Перемагає команда, що виконала всі завдання швидше за інших [81, с. 3]. Квест також сприяє виробленню у студентів навичок планування, командної роботи, розвиває креативність, винахідливість, та виховує відповідальність за себе і групу.

Формою соціально-педагогічної роботи, що допомагає потенційним лідерам розвивати вміння приймати та відстоювати рішення є дебати – обговорення будь-якого питання, обмін думками, полеміка, суперечка, дискусія. Дебати є різновидом командної, рольової інтелектуальної гри, суть якої полягає в тому, що обрані команди аргументовано доводять тезу, запропоновану до обговорення, а інші - опонують їм. Мета дебатів – переконати іншу сторону у достовірності викладеного. Обмін думками між двома сторонами з актуальної теми. можуть бути різними, в залежності від потреб та попиту. Під час дебатів відбувається ґрунтовне дослідження певної теми, формується вміння переконливо викладати свої погляди аудиторії, набувають розвитку ораторські уміння, пізнавальна активність, підвищується самооцінка [214].

Також задля розвитку лідерського потенціалу студентського активу доцільно використовувати: круглий стіл, як форму публічного обговорення чи висвітлення якихось питань, коли учасники висловлюються у визначеному порядку, маючи рівні права; майстер-клас як одну з форм передачі досвіду шляхом прямого і коментованого показу методів і прийомів роботи; ділові ігри у формі прес-конференції, брифінгу як організаційні форми, спрямовані на розширення знань, виявлення вмінь презентувати власні досягнення, вести дискусію, висловлювати і відстоювати власну точку зору, формулювати запитання і відповіді на них, робити висновки й узагальнення, проводити

інтерв'ювання, вислуховувати точку зору різних груп суб'єктів та інші форми.

Ефективність розвитку лідерського потенціалу студентського активу досягається за умови гармонійного поєднання особистого і колективного. Тому наступним шляхом реалізації другої соціально-педагогічної умови є *індивідуальна робота з розвитку лідерського потенціалу для студентського активу.*

До суттєвих переваг методу індивідуальної роботи належить те, що окремо взятому учаснику приділяється уваги більше, ніж в умовах роботи групи [127, с. 38]. Основними формами індивідуальної роботи в практиці соціально-педагогічної роботи Р. Вайнола визначає: зустріч, інтерв'ювання, консультацію, співбесіду, переадресацію, доручення [40, с. 23]. Р. Сопівнк доповнює перелік задушевною розмовою, формуванням списку спеціальної літератури для персонального читання, колекціонуванням, обміном думками, спільним пошуком вирішення проблеми, завдання [338, с. 156].

Індивідуальні форми добираються з урахуванням психологічних особливостей кожного члена студентського активу. Студент отримує своє завдання, що виконується незалежно від інших, тому індивідуальна форма організації навчально-виховної роботи передбачає високий рівень активності і самостійності студентів-активістів.

Також в індивідуальній роботі можна розкрити ті властивості особистості студента, що перешкоджають його утвердженню в ролі лідера (наприклад, пасивність, побоювання публічних самопрезентацій, відсутність риторичних здібностей, невпевненість у собі, невміння будувати дружні міжособистісні стосунки). Розмова, індивідуальна бесіда, обмін думками дозволяють поринути у внутрішній світ студента, допомогти йому вирішити цілий ряд особистих морально-психологічних проблем, подолати комплекси, скоригувати у бік адекватності його самооцінку, додати впевненості, сприяти самовираженню і самореалізації його творчого потенціалу.

Ефективними ми вважаємо метод консультування, у ході яких консультант передає спеціальні знання і відповідну інформацію тому кого консультує

[409, с. 29]. Консультування виконує різні функції: надання порад та рекомендацій; підтримки щодо прийняття рішення та розв'язання проблеми; інформації, необхідної для прийняття рішення.

У силу обмеженої можливості приділити достатню кількість часу кожному студенту-активісту в межах університетського середовища, суб’єкти соціально-виховної роботи користуються дистанційним або заочним консультуванням, яке передбачає спілкування телефоном чи засобом листування, нині набуває поширення он-лайн консультування (як правило засобами мережі Skype). Консультант повідомляє про зручний час та встановлює часові межі, протягом яких є доступним та відкритим для спілкування.

Важливу роль в індивідуальній роботі ми відводимо заповненню портфоліо як способу фіксування, накопичення, оцінки і самооцінки особистих досягнень за певний проміжок часу.

Основними функціями портфоліо є: діагностична - фіксує зміни за певний проміжок часу; змістовна - розкриває спектр виконуваних робіт; розвиваюча - забезпечує безперервний процес освіти і самоосвіти; мотиваційна - відзначає результати діяльності; рейтингова - дозволяє виявити кількісні і якісні індивідуальні досягнення.

Портфоліо може містити елементи щоденника як ефективного способу самоаналізу, боротьби з депресією, підвищення самооцінки. Щоденникові записи вчать увазі до себе й до інших, розвивають навички самоаналізу, виховують щирість, спостережливість, вміння контролювати себе.

Індивідуальний вплив на особистість студента чинять також доручення, головними вимогами до яких повинні бути посильність, цікавість, соціальна спрямованість. Це короткочасна епізодична праця, в процесі якої студент набуває досвіду, засвоює зміст діяльності та необхідні, у тому числі організаторські, управлінські та лідерські навички. Доручення може бути творчим і репродуктивним та передбачає пошук шляхів виконання поставлених задач [338, с. 156].

Ще однією формою індивідуальною роботи є написання есе. Есе є жанром

художньо-публіцистичної, науково-популяризаторської творчості, характерним вільним, не обов’язково вичерпним, але виразно індивідуалізованим трактуванням теми [375, с. 162]. Визначальними рисами есе є незначний обсяг, конкретна тема, дана в підкреслено вільному, суб'єктивному її тлумаченні, вільна композиція. Як правило, есе виражає нове, суб'єктивне слово про щось. Для есе характерне використовування численних засобів художньої виразності: метафор, алегоричних образів, символів, порівнянь. На першому плані - особа автора, його думки, відчуття, ставлення до світу [369].

Обираючи форми розвитку лідерського потенціалу студентського активу важливо, також, сприяти успішному виконанню студентським активом суспільно корисної функції, що передбачає позитивний вплив студентського активу на інших студентів та визначає прагнення приносити користь.

Опитування на констатувальному етапі експерименту засвідчило, що соціальна спрямованість не є пріоритетною для студентського активу, зокрема волонтерством займаються лише 10% студентів; потребу в допомозі іншим відчувають 8% студентів, а наявність таких якостей як толерантність, дбайливість і емпатію є важливою для лідера, на думку усього 12% респондентів. Отримані дані свідчать про розуміння студентського активу, переважно, як засобу підвищення власного авторитету, визнання викладачів, досягнення особистої користі, цікавого дозвілля, та суперечить меті діяльності студентського активу.

Принципи лідерства-служіння та результати констатувального етапу експерименту дали підґрунтя для визначення третьою соціально-педагогічною умовою розвитку лідерського потенціалу студентського активу – стимулювання студентського активу до різних видів суспільно корисної діяльності.

Суспільно корисну діяльність розглядають як організовану системну добровольчу діяльність цивільного характеру, здійснюючи яку, молодь допомагає громаді і навколишньому середовищу і вносить свій позитивний внесок в розвиток суспільства, держави [244, с. 56]. Найбільш ґрунтовне дослідження даної проблеми провів Д. Фельдштейн, трактуючи суспільно

корисну діяльність як особливий тип діяльності, мотивом якої є користь для суспільства, що відповідає потребі самовираження себе як особистості, творчому ставленню до спільної справи. При цьому користь тут розуміється не вузько утилітарно, а як турбота про людей (коли інша людина не засіб, а мета), свідоме прагнення принести благо іншим людям. Однак це не самозречення, а утвердження своєї соціальної сутності, розгортання соціальної активності [380, с. 160].

А. Леонтьєв відзначає, що залучення до різних форм суспільно корисної діяльності забезпечує найбільш інтенсивний розвиток соціальної активності молоді, оскільки сприяє формуванню відповідної мотиваційно-потребової сфери особистості, коли потреба самовираження, творче ставлення до спільної справи, турбота про людей, прагнення принести користь іншим стає способом життєдіяльності [197, с. 128].

На погляд вітчизяної дослідниці С. Абрамової, в процесі суспільно корисної діяльності студент отримує фактичне визнання громади, займає певне місце в суспільстві, відчуває себе його членом, отримує можливість реалізувати свої фізичні та моральні можливості, задовольнити потребу в самореалізації в соціально значимій діяльності, проявити готовність діяти в інтересах суспільства; формується його лідерська позиція, розвивається спрямованість на колектив [3]. Окрім цього, суспільно корисна діяльність, стверджкє Д. Фельдштейн, вимагає від студента прояву властивих йому якостей, одночасно будучи основою для формування нових [381, с. 55].

Важливими умовами є: орієнтація суспільно корисної діяльності на подолання актуальних соціально-педагогічних проблем; добровільна та безоплатна участь студентів у ній; зв'язок самої роботи з майбутньою професією. Це дасть можливість нівелювання деяких негативних проявів, властивих молоді (ксенофобії, правового нігілізму, ціннісно-цільовий невизначеності або деструктивності тощо) [241]. А завдяки професійній орієнтації діяльності будуть створені додаткові умови для накопичення майбутніми фахівцями професійного досвіду, становлення творчого підходу до

праці і відповідальності за його результати [393, с. 12].

Шляхами реалізації третьої соціально-педагогічної умови є: популяризація суспільно-корисної діяльності в університетському середовищі на засадах лідерства-служіння; впровадження різних форм мотивування студентів; підтримка та заохочення суспільно-корисних студентських ініціатив; співпраця зі студентами інших ВНЗ та членами різних соціальних інституцій.

Популяризацію суспільно-корисної діяльності в університетському середовищі на засадах лідерства-служіння ми обрали, тому що не зважаючи на те, що важливість суспільно корисної діяльності для розвитку лідерського потенціалу в нас не викликає сумнівів, переконання у цьому студентського активу, враховуючи особливості студентства як соціальної групи та специфіку юнацького віку, потребує зусиль. Важливо не лише показати позитивні сторони суспільно корисної діяльності, а й донести до студентства розуміння благодійності, зацікавити нею. Інформування щодо актуальних проблем громади та суспільства, демонстрація способів вирішення цих проблем засобами студентського активу сприяє тому, що студент не лише прагне, а й відчує потребу у служінні іншим.

У словникових джерелах термін «популяризація» трактується як розповсюдження чого-небудь, намагання зробити широко відомим [333]; поширення надбань серед народних мас; пропаганда знань, заходів [332, с. 453].

Відповідаючи у ході проведення констатувального етапу експерименту на відкрите запитання авторської анкети студенти-активісти визначали можливі засоби залучення до благодійної діяльності» (додаток К.3). Проаналізувавши та систематизувавши отримані дані, наводимо зазначене респондентами: розповсюдження рекламної-інформаційної продукції про благодійність; визначення зацікавлених студентів; створення волонтерських загонів; організація навчання волонтерів – тренінги, гуртки, бесіди; мотивація з боку викладачів; показ мотивуючих фільмів, роликів про соціальні проблеми сучасності; проведення соціальних заходів, акцій зі збору коштів, благодійних виставок, флешмобів; реалізація власних соціальних проектів; створення

системи заохочення студентів, задіяних у благодійній діяльності; організація змагань між групами; зустрічі з благодійниками; співпраця з громадськими організаціями; відвідування закладів соціального спрямування; тиск на сумління студентів тощо.

Відсотковий аналіз найчастіше повторюваних відповідей дозволяє зробити припущення про ефективність таких форм популяризації як соціальна реклама, флешмоб та зустрічі з цікавими людьми. Охарактеризуємо їх.

Положення закону України «Про рекламу» визначає соціальну рекламу як інформацію будь-якого виду, розповсюджену в будь-якій формі, яка спрямована на досягнення суспільно корисних цілей, популяризацію загальнолюдських цінностей і розповсюдження якої не має на меті отримання прибутку». Специфічними ознаками соціальної реклами Р. Вайнола вважає, те що вона не переслідує мети досягнення економічного прибутку; не використовує логотипи, знаки відомих фірм; створює позитивне емоційне сприйняття світу [40, с. 77].

Видами соціальної реклами є реклама в ЗМІ (преса, радіо, телебачення, кіно); поштова реклама (розсилання матеріалів «в кожен дім»); зовнішня реклама (вулична, на транспорті, у місцях скупчення людей); комп’ютеризована реклама (на комп’ютерних терміналах, табло); міжособистісне спілкування (зв’язки з представниками ЗМІ); експонування (організація виставок, галерей, стендів).

О. Безпалько зазначає, що розробляючи та впроваджуючи соціальну рекламу варто використовувати такі прийоми як**:** залучення фактів, пов’язаних з проблемою; розкриття переваг наслідування позитивних моделей поведінки; використання «інтригуючих» назв; переконливість тексту; розташування елементів від менш важливих до більш значущих; використання фактури шрифтів; виділення абзаців кольором чи шрифтом; несподіваний початок розповіді; використання елементів інтриги, конфліктних ситуацій; наявність інформації про те, що має зробити слухач, читач, глядач [120, с. 397].

Дослідник соціальної реклами О. Сватенков говорить про педагогічний ефект соціальної реклами, маючи на увазі прогнозовані під час планування

рекламної кампанії зміни у свідомості та поведінці людини: усвідомлення значення тих чи інших суспільно бажаних цінностей; запам'ятовування інформації про ті чи інші соціальні проблеми; емоційні ставлення до рекламованих проблем, усвідомлення їх особистісної значущості; відмову від неприйнятних з точки зору суспільної моралі моделей поведінки [315, с. 15].

При створенні рекламного продукту слід враховувати характерні особливості кожного виду соціальної реклами, а також думку цільової групи. Беручи до уваги суб’єктну наповненість університетського середовища найбільш ефективним у популяризації суспільно корисної діяльності на усіх рівнях нам здається проведення соціальної рекламної кампанії – системи методів і заходів, спрямованих на конкретну цільову аудиторію з метою зміни ставлення до окремої соціальної проблеми [345, с. 209].

Наступною формою популяризації є флешмоб як метод стимулювання свідомості студента. Флешмоб – це заздалегідь спланована масова акція, зазвичай організована через Інтернет або інші сучасні засоби комунікації, у якій велика кількість людей оперативно збирається у громадському місці, протягом декількох хвилин виконує заздалегідь узгоджені дії (сценарій) і потім швидко розходиться [363, с. 229]. Як соціальна рухливість у своєму соціальному прояві флешмоб прагне продемонструвати своє критичне ставлення до устрою, правил, стереотипів, що склалися в конкретному соціумі, намагається приборкати суспільно встановлений порядок або ж надати йому нових акцентів.

Флешмоб є явищем тимчасового зрушення соціальної свідомості та поведінки [187, с. 73]; своєрідною моделлю культурної та соціально-комунікативної ідентифікації особистості, що є найбільш видовищними, а тому органічно прийнятними для молоді, сприяє її максимальному самовираженню. Переважна більшість студентів без ентузіазму сприймають пропозицію узяти участь у тому чи іншому заході. З цього випливає потреба перетворити традиційні заходи у видовищні флешмоби [137].

Вагомий вплив на свідомість мають також зустрічі з відомими людьми, в ході яких студентський актив може контактувати із політичними, науковими,

культурними діячами, харизматичними особистостями тощо. Це передбачає реалізацію методу прикладу, коли знаменита чи просто успішна людина демонструє зразки інтелігентної поведінки, ввічливе відношення до публіки, ерудицію, розум, винахідливість і кмітливість. Ділячись зі студентською аудиторією спогадами про сходження до вершин слави, відомі особистості розкривають секрет свого успіху. Як свідчать спостереження за проведенням таких зустрічей в Київському університеті імені Бориса Грінченка (Л. Гузар, М. Матіос, А. Мухарський, А. Яценюк) усі їх герої відзначають, що завдячують своїми досягненнями наполегливій праці над собою. Спілкуючись із представниками професійної сфери, майбутні фахівці також дізнаються про практичне застосування отриманих у процесі навчання знань, що позитивно впливає на розвиток професійної компетентності, орієнтує на високі досягнення [338, с. 157].

Також у контексті проблеми, вагомим механізмом виховного впливу ми вважаємо зустрічі з лідерами-ровесниками студентів, які вже мають певні досягнення та можуть поділитися позитивним досвідом. Таке спілкування на засадах методу «рівний-рівному» має ряд переваг: знання цінностей і вимог соціальної групи; високий ступінь довіри, рівність у взаєминах; схожий внутрішній світ, досвід, ставлення до проблеми; подібний освітній та культурний рівень; знання мови молодіжного спілкування; впевненість у собі [346, с. 82].

Наступним шляхом стимулювання студентського активу до різних видів суспільно корисної діяльності ми визначили *впровадження різних форм мотивування студентів.* Суспільно корисна спрямованість не може обмежуватись поширенням інформації та донесення важливості служіння іншим. Ефективне залучення людини до будь-якої діяльності не можливе без апелювання до її мотиваційної сфери.

У структурі суспільно корисної діяльності Д. Фельдштейн розрізняє особливу діяльність, яка збуджується мотивом особистої відповідальності перед суспільством та суспільно корисні акти, за допомогою яких реалізується потреба

в самовираженні себе як особистості та забезпечуються можливості її розвитку [380, с 161].

Мотивація – це те, що штовхає людину вчинити певну дію відповідно до потреби, що виникла. І. Звєрєвою мотивація розглядається як сукупність спонукальних факторів, які визначають активність особистості; усі мотиви, потреби, стимули, ситуативні чинники, які спонукають поведінку людини; процес формування мотиву [120, с. 348]. Дослідниця у галузі соціальної роботи Ю. Патик серед мотиваційних тенденцій суспільно корисної діяльності виділяє: акізитивну (матеріальна), комунікативну, пізнавальну, трудову мотивацію, нормативну мотивацію, моральну, губрістичну мотивацію та мотивацію позитивного ставлення до людей [266, с. 48].

У вітчизняних дослідженнях, мотивація до суспільно корисної діяльності, розглядається, переважно, у контексті волонтерства. Вивчаючи проблему волонтерства Т. Лях виокремлює такі види соціального мотивування: інформування громади про заслуги волонтерства; створення можливості спілкування з новими значущими людьми, експертами з різних питань соціальної та соціально-педагогічної роботи, надання доступу до нових соціальних груп; допомога в організації дозвілля; залучення до нових видів діяльності, важливих проектів та програм, акцій, конференцій; створення умов для самореалізації та кар’єрного зростання; навчання; залучення до участі у керівництві важливим новим проектом [208, с. 36].

При включенні у суспільно корисну діяльність, людина, зазвичай, має власну мотивацію, сутність якої можна виразити через п'ять основних потреб: мати (розвиток власних здібностей, підтримку, нових друзів, задоволення від того, що приносиш користь іншим); бути (причетним до корисної справи); робити (набувати професійних навичок, здобувати нові знання, робити корисні справи тощо); любити (себе, інших, роботу, життя); рости (як особистість, професіонал, член суспільства, самоутверджуватися) [343, с. 472].

Російська дослідниця Л. Кудринська перевірила гіпотезу про наявність двох основних груп мотивів добровольців: альтруїстичних та егоцентричних, та

підтвердила, що перша лідирує. Альтруїстичні мотиви вчена характеризує через наступні твердження студентів: «щоб життя стало кращим; приносити радість іншим; це потрібно суспільству; допомагати людям є нормою для мене», егоцентричні – «реалізувати себе, свої здібності; дізнатись щось нове для майбутньої кар'єри; цікаво провести дозвілля; відчути себе вільною особистістю; подолати страх перед людьми», є також «проміжний» мотив: бути поруч з друзями, у колективі [181, с. 16].

Мотивування до суспільно корисної діяльності, на думку дослідників Л. та Ф. Подшивайлових є одним з найголовніших завдань колективу, що зумовлене специфічністю колективіського впливу на особистісний розвиток. Саме в умовах колективу, як найвищого рівня розвитку малої соціальної групи, особистісний розвиток буде відбуватись найбільш ефективно [281]. Відтак, у мотивації студентів доречним буде застосування групових та масових організаційних форм соціально-педагогічної роботи.

Особливе місце серед них посідає конкурс як змагання, яке дає змогу виявити найгідніших із його учасників або найкраще з того, що надіслане на огляд. Перевагами конкурсних форм роботи є можливість розкриття потенціалу кожного студента, залучення широкого загалу учасників, прагнення до розвитку та самовдосконалення, бажання гарно презентувати колектив, отримати обіцяну нагороду, цілеспрямованість на шляху перемоги, визнання. Публічне оголошення переможців позитивно впливає на мотивацію, власним прикладом вони надихають інших до досягнення високих результатів. В контексті умови доречними будуть конкурси на кращого волонтера, лідера, кращий соціальний проект, соціальний рекламний ролик, агітаційну листівку тощо.

Потужний соціально-виховний ефект має *підтримка та заохочення суспільно корисних студентських ініціатив* як наступний механізм реалізації третьої соціально-педагогічної умови. Важливим є надання студентам з боку університету певної самостійності у виконанні соціально значущих справ. Одним з найпоширеніших у суспільно корисній діяльності, здатним сприяти розвитку лідерського потенціалу студентського активу є метод соціального

проектування, що одночасно виступає можливістю практичної апробації лідерських умінь та навичок.

Л. Тюптя визначає соціальне проектування як «різновид усвідомленої інноваційної діяльності», а соціальний проект як «соціальне нововведення, яке створює, модернізує, підтримує середовище, що змінює його матеріальні або духовні цінності» [374, с. 314]. На думку Н. Заверико соціальне проектування використовується як один з компонентів цілеспрямованої діяльності, коли розробляються різні варіанти вирішення нових соціальних проблем [363, с. 65].

Соціальне проектування характеризується низкою ознак: суспільна значимість, цілісність, структурність, визначеність і чіткість; динамічність [231, с. 172].

Результатом соціального проектування є соціальний проект. Провівши грунтовне дослідження проблеми О. Безпалько трактує соціальний проект як сукупність технологічних, управлінських та організаційних рішень, спрямованих на вирішення соціальних проблем, поліпшення соціокультурних умов життєдіяльності особистості, проведення необхідних соціальних змін [20, с. 6]. На думку М. Когана, соціальний проект – це опис конкретної ситуації, котра може бути поліпшена засобами реалізації певної системи методів та послідовних кроків їх використання [161].

Метою соціального проекту є створення, модернізація чи підтримка в середовищі матеріальної або духовної цінності, яка має просторово-часові та ресурсні обмеження і вплив якої на людей визнається позитивним за своїм соціальним значенням [278, с. 16]. Розглядаючи проектну діяльність як один із засобів соціальної ініціативності С. Лєснікова зазначає, що соціальний проект спрямований на позитивне перетворення соціального середовища та умов життєдіяльності [199, с. 11]. О. Пометун вважає, що участь молоді в таких проектах сприяє розвитку у неї емоційно-ціннісного ставлення до громадського життя, активності особистості, прагненню до громадянських дій та ефективного спілкування [287, с. 329].

Щоб забезпечити створення та реалізацію соціального проекту в

соціально-педагогічній діяльності, необхідно виконати певний комплекс робіт: інформаційних, аналітичних, організаційних, правових, фінансових, кадрових, матеріально-технічних, експертних, прогнозних тощо [346, с. 101].

Про популярність соціального проектування у студентському середовищі та прагненні членів студентського активу до організації та реалізації проектів свідчить значна кількість ідей, запропонованих студентами у відповідях на творче завдання авторської анкети на констатувальному етапі експерименту: «Уявіть, що ви отримали невеликий грант на реалізацію проекту, покликаного сприяти розвитку студентів вашого університету. Якою була б назва цього проекту? Опишіть його короткий зміст». Систематизувавши отримані дані, ми об'єднали «потенційні» студентські проекти за спрямованістю (рис.2.1.).

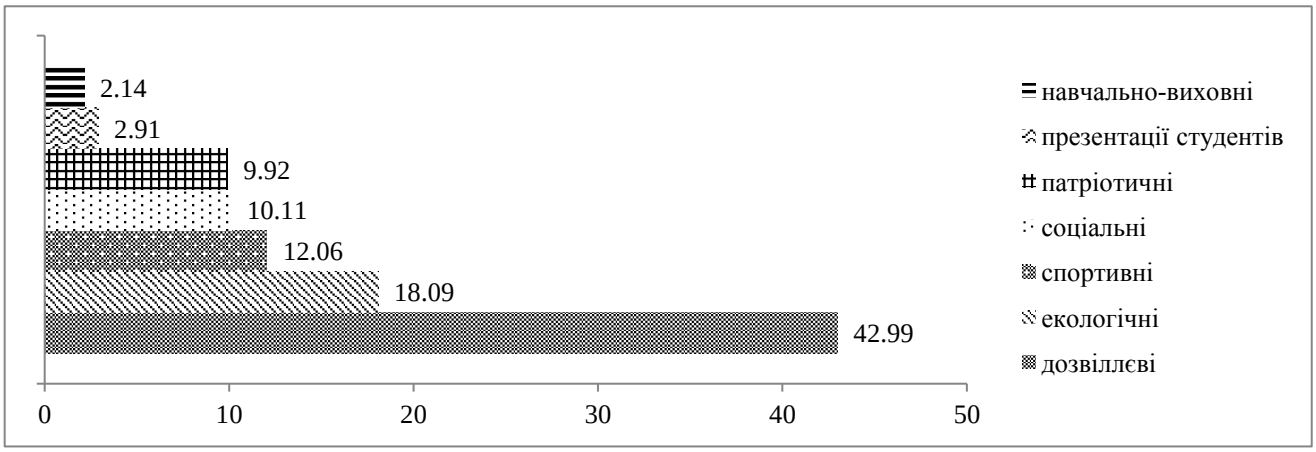


Рис. 2.1. Спрямованість студентських соціальних проектів.

Зокрема, у анкеті студенти пропонують впровадження проектів, метою яких є організація змістовного дозвілля студентів («Відпочинок разом», «Після пар», «Бомба», «Танцфест», «Коло дружби», «Кіноклуб», «Арт-дозвілля», «Наметове містечко», «Київ-квест», «Шалені 60-ті»); розвиток лідерського потенціалу («Знайди себе», «Студетський лідер», «Школа самоврядування», «Ми змінюємо сьогодення»); презентація студентських вмінь («Винаходи студентів», «Життя у фото», «Парад талантів», «Оскар»), розвиток спорту, пропаганда здорового способу життя («Спорт- це життя», «Козацький дух»); збереження довкілля («Моє квітуче місто», «Єдині з природою», «Чисте довкілля», «Екологічна містика», «Врятуй природу»); патріотичне виховання («З Україною в серці», «Україна моя країна», «Рідна солов'їна»), суспільно корисна та

благодійна діяльність («Актив спішить на допомогу», «Разом за життя», «Тато в АТО», «Do-bro», «У серці кожної дитини», «Волонтерство рулить»), інше («Студентський обмін», «Студент року», «Тиждень без Інтернету», «Міняльний день») та інші.

Із діаграми видно, що першочерговою у ієрархії потреб студенів стоїть організація дозвілля, потім – вирішення екологічних проблем. Спортивні, соціальні та патріотичні проекти посідають третє місце. Презентація власних досягнень та покращення якості навчально-виховної роботи не є пріоритетними для студентства.

Результати анкетування на констатувальному етапі засвідчують також, що досвід участі у соціальних проектах мають лише 18 % опитаних членів студентського активу, а досвід їх організації – 21 % організаторів соціально-виховної роботи зі студентами. Отже, така дяльність є відносно новою для студентського активу та співробітників.

Оскільки студент як будь-яка інша людина відчуває потребу у визнанні та самоповазі наступним шляхом реалізації останньої соціально-педагогічної умови є *заохочення суспільно корисних студентських ініціатив.* У соціально-педагогічній діяльності з метою заохочення, зазвичай, використовуються методи підкріплення, які на думку О. Безпалько, спрямовані на стимулювання особистості до покращення чи зміни своєї поведінки, розвитку мотивації на соціально схвалені способи та види діяльності [17, с. 207]. Різновидом цієї групи методів є позитивне підкріплення - деякі приємні для людини наслідки чи результати діяльності (нагорода, успіх, схвалення, позитивна оцінка тощо), які стимулюють її до відтворення певних видів поведінки чи діяльності в подальшому. Дослідниця Р. Вайнола під позитивним підкріпленням розуміє стимулювання позитивної діяльності клієнта різноманітними заохоченнями з метою підкріплення правильного вибору вчинків [40, с. 17].

Задоволення, яке отримує людина внаслідок позитивного підкріплення, пов’язане з діяльністю, таким чином, встановлюється зв’язок «діяльність-задоволення». Позитивні переживання, котрі пов'язані з діяльністю, виконують

роль емоційного підкріплення того, що відбувалося до чи під час переживання. Тобто якщо якась дія поєднувалася з приємним переживанням, то поєднання позитивних емоцій з діяльністю підсилює мотивацію до цієї діяльності [17, с. 207]. Чим сильніше задоволення, яке отримала людина від підкріплення або самопідкріплення певної форми поведінки, тим сильніше поведінка (або діяльність) буде закріплюватися [134, с.40].

Мінімальними прийомами заохочення є вербальні (підкріплення словами «так тримати», «пишаюсь тобою», «мені приємно»); тактильні (потиск руки, обійми, пригортання); мімічні (посмішка, приязний вираз обличчя).

Цікавою є думка дослідниці Ж. Кроті, яка вважає, що зовнішні заохочення є перешкодою успішному процесу навчання. Філософія «зроби – і ти отримаєш» заперечує розуміння навчання як нагороду саме по собі, тому слід враховувати той факт, що людський мозок розумніший від тваринного і не потрібно його «дресувати» [445, с. 106].

У роботі зі студентським активом дієвими є як традиційні форми заохочення – усна подяка (аргументована, прилюдна); письмова подяка (грамота, диплом, подяка); листи; фотографування (стенди, дошки пошани); висвітлення у ЗМІ (шкільне радіо, шкільна газета, інтерв’ю); призи й подарунки так і нетрадиційні, які по суті є традиційними, але перенесеними у нестандартні ситуації – подарунки зроблені власноруч, цікаві звання та номінації, незвичайні фото. Найбільш вдалим, на нашу думку, є використання їх у комплексі.

Опитування проведене на констатувальному етапі експерименту дало змогу визначити, що лише 35,79 % суб’єктів соціально-виховної роботи зі студентами використовують заохочення.

Дослідники у галузі соціології М. Удальцова та Л. Аверченко радять: підкріплення повинно бути конкретним та своєчасним, не відкладатися на значний час; виявлення щирої уваги до людей добре впливає на покращення взаємостосунків з ними; важливо надавати людям можливість відчувати себе переможцями; розумна внутрішня конкуренція є позитивним моментом для покращення результатів взаємодії [339, с. 132].

Розділяючи думку вчених, доповнюємо перелік власними рекомендаціями, які оптимізують використання заохочення у суспільно корисній діяльності студентського активу слід: розробити перелік традиційних та нестандартних методів заохочення студентів; поруч з емоційним підкріпленням не ігнорувати матеріальні винагороди, задовольняючи егоїстичні мотиви студентства; задля психологічного ефекту використовувати непрогнозовані та неочікувані; заохочувати за конкретно проведену діяльність та докладені зусилля; заохочувати аргументовано, демонструючи результати діяльності –плакати, фотозвіти на сайті університету, статті у студентських виданнях тощо; звертати увагу не лише на керівників та організаторів діяльності, а й «виконавців», заохочувати усю діяльність, використовуючи систему номінацій, підвищуючи вагомість внеску кожного члена групи (відеооператори, ілюстратори, фандрайзери); заохочувати об’єктивно, залучатись у прийнятті рішення спостереженнями викладачів, партнерів, членів групи; заохочувати співробітників університету, які є натхненниками, ініціаторами, помічниками суспільно корисної поведінки студентів – кураторів, викладачів тощо; заохочувати соціально значущих для студентів людей – батьків, керівників гуртків, директорів шкіл; дякувати ВНЗ та організаціям – партнерам, спонсорам за підтримку, стимулюючи до бажання подальшої співпраці; заохочувати відкрито, наочно, урочисто, стимулюючи емоційне задоволення активістів від участі у суспільно корисній діяльності та прагнення інших студентів опинитися на місці переможців; заохочувати своєчасно, доки ефект від виконання соціально значущих справ не згас; заохочувати «порційно», підтримуючи інтенсивність позитивних емоцій - замість вручення усіх нагород на святі в кінці навчального року використовувати методи позитивного підкріплення протягом усієї суспільно корисної діяльності – відкриття «Алеї добра» до Міжнародного дня волонтера; вручення подарунку кращому «помічнику Святого Миколая» тощо; заохочувати «в міру» занадто рідке або регулярне підкріплення зменшує виховний вплив, перенасичення нагородами послаблює інтерес до діяльності; обирати метод підкріплення, враховуючи особливості кожної групи учасників:

студенту – квиток на концерт, академічній групі – екскурсію, викладачеві – премію; використовувати авансові заохочення, стимулюючи активність пасивних учасників, особливо негативних неформальних лідерів; використовувати підвищення статусу, зміну неформального статусу на неформальний і навпаки (голова студентської ради стає «супер лідером», ефективний волонтер стає керівником волонтерської діяльності факультету); розширювати знання студентів щодо засобів самопідкріплення суспільно корисної діяльності.

Останнім механізмом стимулювання студентського активу до різних видів суспільно корисної діяльності є *співпраця зі студентами інших ВНЗ та членами різних соціальних інституцій.*

Суспільно корисна діяльність, зокрема, реалізація соціальних проектів, в силу масштабності, територіального різноманіття, комплексності форм зазвичай, не обмежується лише зусиллями університетського середовища. Часом існує потреба у залученні додаткових ресурсів – людських (соціальні працівники, психологи, медики, юристи, інші фахівці, волонтерів, учнів та студенти освітніх закладів), матеріальних (офіційні та неофіційні, фінансові та не фінансові – приміщення, обладнання, книги, речі, ліки), інформаційних (спеціальна література, рекламна продукція, інформація в ЗМІ та інтернет, усна інформація спеціалістів, волонтерів), технологічних (форми, методи, прийоми роботи).

Як правило, усі перераховані послуги та види допомоги надаються тими чи іншими соціальними інститутами, які водночас виступають у якості інституційних ресурсів. Студентський актив має ряд переваг, залучаючи до суспільно корисної діяльності представників інших соціальних інститутів, система яких в Україні досить розгалужена. На наш погляд, найбільш вдало систематизувати їх вдалося О. Безпалько, яка трактує соціальні інститути як специфічні соціальні утворення, що забезпечують відносну сталість зв’язків і стосунків у межах соціальної організації суспільства, певні історично зумовлені форми організації та регулювання суспільного життя; як сукупність груп, установ і організацій, що мають у розпорядженні певні людські, матеріальні та

духовні ресурси задля реалізації покладених на них функцій.

У найбільш загальному вигляді О. Безпалько розрізняє економічні, політичні, правові, етичні, культурно-ідеологічні, виховні та інші суспільні інститути. Їм відповідають виробничі, обмінні, розподільні, споживацькі, державні, сімейні, дозвільні, освітні, культурні, ідеологічні, судочинні тощо соціальні заклади та установи. Сюди ж належать сім'я, наука, засоби масової інформації, церква, неформальні релігійні конфесії, культурно-ідеологічні об'єднання. Завдяки діяльності соціальних інститутів відбувається нормальне і стабільне функціонування суспільства [19, с. 25].

Соціальними інститутами, які можуть виступати у ролі об'єктів суспільно корисної діяльності студентського активу, на нашу думку можуть бути будинки дитини, дитячі будинки, школи-інтернати, дитячі містечка, притулки, соціальні гуртожитки, центри соціально-психологічної реабілітації, центри соціальної адаптації, центри соціального обслуговування, лікарні тощо. У таких інститутах студенти можуть надавати волонтерську та іншу допомогу дітям-сиротам; дітям, позбавленим батьківського піклування; дітям та дорослим з обмеженими функціональними можливостями; ВІЛ-інфікованим; жертвам насильства та експлуатації; малозабезпеченим; безпритульним; людям похилого віку, ветеранам, людям з адиктивною поведінкою; правопорушникам; неблагополучним сім'ям тощо.

Партнерами в реалізації суспільно корисної діяльності студентського активу можуть бути органи виконавчої влади, виховні соціальні інститути (загальноосвітні школи, вищі навчальні заклади, позашкільні заклади); соціальні служби, психологічні служби, заклади соціального обслуговування, територіальні центри по роботі з населенням, клініки «Дружні до молоді», громадські об'єднання, молодіжні організації, консультаційні пункти, клуби за місцем проживання, табори відпочинку, ресурсні центри тощо.

Залучення підтримкою благодійних організацій, фондів, спонсорів, меценатів та благодійників; наявність угод університету про співпрацю з іншими соціальними інститутами значно оптимізує суспільно корисну

діяльність. Шляхами налагодження такої взаємодії може бути підписання соціальних контрактів; обрання соціальних інститутів базами практики студентів; координація діяльності організацій та закладів, залучених до процесу розвитку лідерського потенціалу; організація, проведення та участь у спільних заходах – проектах, конференціях, програмах, фестивалях різного рівня тощо.

Нами здійснено узагальнення комплексного підходу до соціально-педагогічних умов, форм та методів розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі та подано у вигляді таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Форми та методи забезпечення соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі

Методи	*Формування свідомості*	*Організації діяльності*	*Стимулювання діяльності*	*Самовихова-ння*
Умови	***Організаційні форми***			
Сповідування цінності лідерства в університетськом у середовищі	пам’ятка семінар лекція	навчально-практичний семінар воркшоп методичні посиденьки екскурсія тематичний день диванник	інтелектуальна гра-змагання	
Впровадження комплексної програми розвитку лідерського потенціалу студентського активу	бесіда дебати	тренінг клуб майстер-клас круглий стіл брифінг конференція квест	конкурс доручення	есе портфоліо
Стимулювання студентського активу до різних видів суспільно корисної діяльності	буклет виставка ярмарок презентація дискусія	тематичний день ігротека вистава соціальний проект станційний експрес брейн-ринг вечірка	флешмоб конкурс монстрація форум-театр зустріч з відомими людьми грамота, подяка	

Можемо зробити припущення, що реалізація обгрунтованих нами соціально-педагогічних умов сприятиме розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі. Відтак, ми вбачаємо необхідність у розробці відповідного змістовно-методичного забезпечення.

2.2. Змістовно-методичне забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі

Формувальний етап експерименту було розгорнуто на базі двох університетів: Київського університету імені Бориса Грінченка та Житомирського національного агроекологічного університету протягом 2014-2016 рр.

Метою формувального етапу експерименту стала розробка та впровадження змістовно-методичного забезпечення соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

Узагальнення підходів до умов, методів та форм їх реалізації, а також аналіз проблеми розвитку лідерського потенціалу студентського активу» дали можливість нам визначити *змістовно-методичне забезпечення як сукупність напрямків діяльності, форм та методів розвитку лідерського потенціалу, цілеспрямоване, системно організоване впровадження яких сприятиме підвищенню рівня розвитку показників лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за когнітивним, мотиваційно-ціннісним, діяльнісним та рефлексивним критеріями.*

Відповідно до мети нами було визначено завдання формувального етапу експерименту:

– посилення ролі університетського середовища у розвитку лідерського потенціалу студентського активу;

– сприяння розвитку лідерських знань та умінь;

– створення умов для формування, закріплення та аналізу лідерської поведінки студентського активу;

– покладення принципів лідерства-служіння в основу діяльності студентського активу.

Змістовне забезпечення складають теоретичні положення, відображені в концепції лідерства-служіння; сукупність якостей, знань та умінь необхідних лідерам-активістам; перелік видів діяльності зі студентським активом, а також сукупність напрямків роботи на формувальному етапі експерименту:

– актуалізація проблеми лідерства в університетському середовищі;

– удосконалення змісту та форм забезпечення соціально-виховної роботи в університеті з розвитку лідерського потенціалу студентського активу;

– здійснення інформаційно-просвітницької роботи з суб’єктами соціально-виховної роботи зі студентами щодо розвитку лідерського потенціалу студентського активу;

– сприяння встановленню довіри студентів до викладачів та адміністрації, створення умов для їх ефективної взаємодії;

– підвищення престижу участі у студентському активі, залученню студентів до діяльності студентського активу;

– розширення обізнаності щодо лідерства-служіння; підвищення мотивації до лідерства у студентському активі, рівня впевненості у власних силах, оптимізму;

– сприяння розвитку лідерських вмінь та якостей, створення умов для формування лідерської поведінки;

– формування дружніх стосунків між членами студентського активу, прийняття групових цінностей, підвищення командного духу;

– суспільно корисна орієнтація діяльності студентського активу, підвищення рівня соціальної активності.

У сучасній практиці теоретично обґрунтовано та апробовано значну кількість форм та методів роботи з підготовки лідерів у студентському середовищі. Ми опрацювали ряд програм сучасних вітчизняних (TEG, Аналітичний центр дослідження та розвитку лідерства, Інститутом Лідерства та Управління Українського Католицького Університету, Львівської бізнес

школи, Українська Академія Лідерства, Університету емоційного лідерства «WIN WIN») та зарубіжних організацій AIESEC International, BRITISH COUNCIL, British MBA, Co-Serve International, Edinburgh Business School, Leadership Foundation for Higher Education, Stanford Educational Leadership Initiative, TEMPUS, а також технологій розвитку лідерського потенціалу студентів українських дослідників Н. Бабкової-Пилипенко [15], Ю. Кращенка [175], А. Куриці [189], Н. Мараховської [217], В. Мороза [237], К. Паламарчук [267], О. Савченко [311], Н. Семченко [317], Р. Сопівник [338], та зарубіжних: Н. Белякової [23], І. Веряскіної [48], З. Гапонюк [74], А. Голуба [82], Л. Гунічевої [95], А. Давлетової [96], Г. Демидової [100], І. Дригіної [112], К. Ємеліна [118], А. Зоріної [138], А. Іванової [139], Л. Конишевої [166], Ю. Кулінцевої [184], Н. Шафєєвої [405], Л. Шигапової [414]. Їх характеристику подано у змісті додатку Н.

Позитивно оцінюючи їх в цілому, водночас, звертаємо увагу на певні тенденції, які ми розцінюємо як негативні: відсутність єдиної психолого-педагогічної системи підготовки лідерів; нерозуміння лідерства як засобу служіння іншим, досягнення групових цілей; акцентування уваги на «менеджменті» та «керівництві»; обмеження деяких програм лише тренінговими заняттями; недостатня кількість сучасних форм роботи; перевага пасивних форм роботи над активними та інтерактивними; недостатня увага до індивідуальних та масових форм роботи; ігнорування вуличних та комплексних форм роботи; спрямованість переважно на студента, низький рівень участі викладачів, кураторів та інших суб’єктів університетського середовища; відсутність умов для апробації лідерського потенціалу; традиційний підхід до методів підкріплення тощо.

Обираючи форми та методи технологічного забезпечення, ми спирались на: теоретико-методичний аналіз соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі; аналіз сучасних вітчизняних та зарубіжних програм та технологій розвитку лідерського потенціалу студентів; результати констатувального етапу

експерименту.

Нами було розроблено комплекс організаційних форм роботи зі студентським активом та суб’єктами соціально-виховної роботи університету. Організаційні форми соціально-педагогічної роботи зі студентським активом були покликані сприяти розвитку показників лідерського потенціалу відповідно до визначених критеріїв: когнітивного,мотиваційно-ціннісного, діяльнісного та рефлексивного. Деякі форми були спрямовані на розвиток окремих показників, інші було реалізовано як комплексні.

Згідно з логікою нашого дисертаційного дослідження впровадження кожної соціально-педагогічної умови здійснювалось у кілька етапів, що відповідали шляхам реалізації умов та мали окреме змістово-методичне забезпечення.

Структуру змістовно-методичного забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі деталізовано у змісті додатку П.

Авторська участь полягає у впровадженні навчального курсу «Лідерство у студентському середовищі» в освітній процес Київського університету імені Бориса Грінченка; реалізації організаційних форм роботи з суб’єктами соціально-виховної роботи університету; проведенні 16 тренінгових занять для студентського активу Житомирського національного агроекологічного університету; модерації студентських соціальних проектів; організації зустрічей з успішними лідерами, «Лідер-фесту»; наданні он-лайн консультацій учасникам експерименту. Інші форми роботи було реалізовано працівниками центрів соціально-виховної роботи, кураторами академічних груп, а також волонтерами ВГЦ «Волонтер» та Центру соціальної реабілітації дітей-інвалідів «Джерело надії» Коростенської міської ради.

Першу соціально-педагогічну умову розвитку лідерського потенціалу студентського активу – сповідування цінності лідерства в університетському було впроваджено протягом вересня-жовтня 2014 р. та спрямовано на виконання наступних завдань:

– заохочення та підготовка суб’єктів соціально-виховної роботи до розвитку лідерського потенціалу студентського активу;

– створення умов для налагодження партнерської взаємодії;

– пошук форм ефективної комунікації між студентами, викладачами та адміністрацією;

– сприяння розвитку довіри студентів до адміністрації.

На першому етапі з метою *розвитку лідерства-служіння як складової корпоративної культури університету* нами було створено та винесено на обговорення проект «Концепції розвитку університетського середовища на засадах лідерства-служіння», зміст та основні ідеї якої описано у додатку Р. Основними цілями реалізації Концепції в університетському середовищі є розвиток корпоративної культури, популяризація лідерства-служіння, підвищення іміджу навчального закладу, встановлення партнерської взаємодії між адміністрацією та викладачами, адміністрацією та студентами, налагодження суб’єкт-суб’єктних відносин між учасниками навчального процесу, створення належних умов для навчання, проживання та розвитку студентів, посилення значущості студентського активу, розвиток лідерського потенціалу студентів, служіння громаді міста.

В результаті впровадження Концепції в університетах України очікується сповідування цінності лідерства-служіння на усіх рівнях університетського середовища; консолідація зусиль всіх суб’єктів університетського середовища на розвиток особистості студента; підвищення рівня лідерського потенціалу членів академічної громади; створення сучасного, успішного та конкурентоспроможного вищого навчального закладу з високим іміджем, виховним та науковим потенціалом, здатного перетворювати сучасність. Прийняття даної Концепції університетами України, надання їй юридичної сили на державному законодавчому рівні, або використання складових концепції у стратегічних планах розвитку вищої освіти України значно б оптимізувало реформування університетів України. На нашу думку, майбутнє – за лідерством служінням.

Розвитку лідерства-служіння як складової корпоративної культури університету покликаний був сприяти розроблений та впроваджений нами навчальний курс «Лідерство у студентському середовищі». З робочою навчальною програмою курсу можна ознайомитись у додатку С. Метою даного курсу є формування у студентів системи спеціальних знань щодо лідерства; сприяння розумінню університетського середовища як умови лідерського становлення; розвиток лідерського потенціалу.

Курс розрахований на 36 годин та складається з двох змістових модулів, які тематично стосуються поняття лідерства та лідерства-служіння як цінності сучасного суспільства; лідерства в академічній групі; лідерського становлення під час аудиторних занять; лідероформуючого потенціалу студентського активу та соціального середовища; лідерства у суспільно корисній діяльності; шляхів розвитку лідерства. «Лідерство у студентському середовищі» викладалось як спецкурс за вибором для студентів усіх спеціальностей на перших роках підготовки.

Другий етап мав на меті *спрямування суб'єктів соціально-виховної роботи до розвитку лідерського потенціалу студентського активу* шляхом використання організаційних форм соціально-педагогічної роботи наведених у таблиці 2.2:

Таблиця 2.2

Форми роботи зі спрямування суб'єктів соціально-виховної роботи до розвитку лідерського потенціалу студентського активу

Об'єкт	Форма роботи	Мета
Проректори, заступників директорів інститутів/ факультетів з соціально-виховної роботи	Воркшоп «Лідерство в студентському активі»	Сприяти обміну досвідом; актуалізувати знання учасників щодо лідерства та діяльності студентського активу; виробити алгоритм розвитку лідерського потенціалу студентського активу
Працівники центрів соціально-виховної роботи	Навчально-практичний семінар «Виховуємо лідерів»	Сприяти розширення знань учасників щодо роботи з розвитку лідерського потенціалу студентського активу
Куратори академічних груп	Методичні посиденьки «З аутсайдерів в лідери»	Сприяти обміну досвідом; розширити знання учасників та підготувати до роботи з розвитку лідерського потенціалу студентського активу

Продовж. табл. 2.2

Викладачі	«Непам'ятка «10 порад як вбити лідера в студенті»	Сприяти рефлексії власної викладацької діяльності; мотивувати до розвитку лідерського потенціалу студентів.

Охарактеризуємо проведені нами заходи.

Вибір на користь воркшопу пав, тому що дана форма є оптимальною для роботи з дорослою аудиторією та передбачає: відсутність слухачів і спостерігачів, активне залучення та взаємодії всіх його учасників; самостійній організації процесу діяльності та задання темпу роботи; мінімізація теорії на користь практики; визначення результативності внеском кожного з його учасників [214]. Кожен з учасників приходить на воркшоп зі своїм унікальним і неповторним досвідом, отриманим в процесі професійної діяльності, і таким же індивідуальним поглядом і ставленням до тих чи інших професійних проблем. Спеціальним чином організований процес роботи в групі дозволяє поглянути на неї об'ємно, з різних, часом найнесподіваніших ракурсів.

Під час воркшопу «Лідерство у студентському активі», проведеному спільно з НДЛ розвитку культури лідерства КУ імені Бориса Грінченка, заступники деканів з виховної роботи ЖНАЕУ, заступники директорів інститутів з науково-педагогічної та соціально-гуманітарної роботи КУ імені Бориса Грінченка та інші організатори соціально-виховної роботи зі студентами поділилися досвідом роботи зі студентським активом; власними засобами мотивації та стимулювання студентів з числа студентського активу; презентували форми та методи роботи зі студентським активом свого інституту/факультету. Також у ході заходу відбулося колективне обговорення таких питань як: вирішення проблеми «одні й ті ж обличчя»; нехтування навчанням; маніпулювання активністю у корисливих цілях; перевага однотипних традиційних форм роботи у діяльності студентського активу; незначна кількість суспільно корисних заходів; низький рівень лідерського потенціалу членів студентського активу. Було піднято й інший аспект проблеми: нерозуміння викладачами ролі студентського активу у розвитку університету; упереджене, часом негативне ставлення до його членів; відмова співробітників

ВНЗ брати участь у заходах, організованих студентським активом; ігнорування виховної функції навчання; низький рівень ефективної комунікації між студентським активом та адміністрацією.

Воркшоп сприяв пошуку спільних рішень визначених проблем. Інтегруючи на основі існуючих ресурсів новий погляд і розуміння даної проблеми, заступникам директорів інститутів/факультетів та іншим учасникам, за відгуками, вдалось певним чином переглянути власну модель співпраці зі студентським активом; визначити певний алгоритм сприяння розвитку лідерського потенціалу студентського активу; окреслити форми та методи подальшої роботи у заданому напрямку. Під час рефлексії учасники висловили побажання ввести у практику вирішення проблемних моментів у роботі зі студентами, періодичне проведення подібних заходів.

Навчально-практичний семінар «Виховуємо лідерів» мав на меті підготувати співробітників центру гуманітарної освіти та виховання ЖНАЕУ та співробітників навчально-методичного центру соціально-гуманітарної взаємодії та організації дозвілля студентів КУ імені Бориса Грінченка до практичної діяльності з розвитку лідерського потенціалу студентського активу, зокрема до участі реалізації методики програми розвитку лідерського потенціалу студентського активу. Семінар «Виховуємо лідерів» охоплював три тематичні блоки. Перші два «Лідерство-служіння як вимога сучасності» та «Внутрішні ресурси студентського активу» проходили у формі інтерактивної взаємодії з використанням тренінгових форм та методів роботи.

Результати анкетування співробітників соціально-виховних підрозділів засвідчили, що досвід проведення тренінгів мають лише 11,62% опитуваних. Тому третій тематичний блок «Технологія проведення соціально-просвітницького тренінгу з розвитку лідерського потенціалу студентського активу» мав на меті підготувати їх до практичної діяльності зі студентським активом. За 3 години плідної роботи учасники у кількості 12 осіб розширили знання стосовно ключових понять, виконали практичні завдання, долучилися до активного обговорення, отримали методичний матеріал.

Як зазначалося на початку розділу, одним з головних стратегічних напрямків організації соціально-виховної роботи зі студентами є створений на громадських засадах інститут кураторів, для роботи з якими ми обрали методичні посиденьки «З аутсайдерів в лідери», як форму, яка сприяє створенню сприятливого психологічного клімату та виробленню розуміння певної педагогічної проблеми. Тема для обговорення на методичних посиденьках, зазвичай стосується суттєвих питаннь для розв'язання вузлових завдань навчально-виховного процесу та не потребує підотовки. [214].

Відтак, у невимушеній атмосфері за філіжанкою кави, у ході проведення методичних посиденьок пройшло обговорення наступних проблем: керівництво та лідерство в академічній групі – ототожнення чи антагонізм понять; ефект «ореолу» по відношенню до студентів, що займають формальні посади; подолання негативного впливу неформального лідера на групу; візуальна соціометрія: як підняти авторитет «аутсайдерів»; вироблення командного духу академічної групи; мотивація кураторів до діяльності з розвитку лідерського потенціалу вихованців тощо. У заході узяли участь 19 кураторів ЖНАЕУ та 26 кураторів КУ імені Бориса Грінченка.

Для проферсько-викладацького складу нами було розроблено та поширено кафедрами експериментальних університетів «неПам'ятку «10 порад як вбити лідера в студенті» (додаток Т). Вона складалася з переліку римованих «шкідливих» порад, які засобами гумору та сатири демонстрували типові помилки викладачів в організації навчально-виховного процесу та взаємодії зі студентами з позиції лідерства.

Дані рекомендації актуалізували потребу у збільшенні уваги з боку викладачів до виховного аспекту навчального процесу; розвитку лідерського потенціалу студентів; необхідності роботи з неформальними лідерами академічних груп та членами студентського активу.

Спостереження за діяльністю суб'єктів соціально-виховної роботи зі студентами під час участі у воркшопі, навчально-практичному семінарі та методичних посиденьоках, рівень їх прагнення сприяти розвитку лідерського

потенціалу студентського активу допомогли обрати формами *налагодження партнерської взаємодії між адміністрацією, викладачами та студентами* на третьому етапі першої фази наступні:

Таблиця 2.3

Форми роботи з налагодження партнерської взаємодії між адміністрацією, викладачами та студентами

Форма роботи	Мета	Критерій
Телефон студентської довіри	Сприяти розвитку довіри студентів до адміністрації; сприяти вирішенню проблем студентів	Мотиваційно-ціннісний
Скриня побажань	Створити умови для налагодження зворотнього зв'язку між адміністрацією, викладачами та студентами; моніторингу потреб та побажань студентів	Когнітивний
Спільна екскурсія до м. Коростень	Створити умови для спільного змістовного проведення дозвілля адміністрації, викладачів та студентів; сприяти розвитку дружніх відносин між ними	Діяльнісний
Інтелектуальна гра «Лідери та лідерята»	Створити умови для спільного змістовного проведення дозвілля адміністрації, викладачів та студентів; сприяти розширенню знань учасників щодо лідерства; розвитку командної взаємодії	Когнітивний, діяльнісний
Тематичний день «Навпаки»	Сприяти розумінню ролі студентського активу у лідерстві-служінні; розширенню знань щодо діяльності адміністрації та викладачів; отриманню навичок та досвіду управління; розвитку емпатії між адміністрацією, викладачами та студентами; прагненню бути лідером	Усі критерії
«Музичний диванник»	Створити умови для спільного змістовного проведення дозвілля адміністрації, викладачів та студентів; сприяти розвитку дружніх відносин між ними; налагодженню ефективної комунікації; розвитку емпатії; зняттю емоційних бар'єрів	Мотиваційно-ціннісний, діяльнісний

Під час діагностики рівня розвитку лідерського потенціалу, третина членів студентського активу (32,10 %) наголосила на потребі дослухатися до думок та потреб студентів з метою розвитку університету. Мета «Телефону студентської довіри» полягала у створенні умов налагодження комунікації між адміністрацією, викладачами та студентами. Останні, у свою чергу, мали можливість ділитися побажаннями, переживаннями, побоюваннями, розповідати про конфліктні ситуації, що мали місце статися в університетському середовищі, отримувати консультативну допомогу. Інформацію щодо функціонування даної форми роботи було поширено сайтами університетів, сторінками студентів у

соціальних мережах, висвітлено на дошках оголошень. Відповідальними за телефон студентської довіри були куратори академічних груп, які чергували за графіком. Спеціально відведений мобільний апарат з окремими номером вмикався двічі на тиждень з 15.00 до 17.00. За час функціонування телефону довіри в експериментальних університетах було зареєстровано 57 звернень студентів, на які було компетентно відреаговано.

Іншою можливістю анонімної комунікації студентів з адміністрацією та викладачами стало обладнання «Скринь побажань» поруч з кабінетом дирекції, а також встановлення маленьких «скринь» у кожній навчальній аудиторії. По закінченню аудиторного заняття, викладач виходив з аудиторії, а кожен студент мав змогу написати йому своєрідне «послання» на спеціальних аркушиках. Викладач повертався та спустошував скриню, звільняючи її для колег. Зворотній зв'язок з приводу написаного він зобов’язувався дати за бажанням під час наступної зустрічі з академічною групою чи потоком. Представники адміністрації інститутів/факультетів давали коментарі під час проведення зборів студентського активу. Дані форми роботи сприяли зміцненню віри студентів у власну значущість; сприяли розвитку почуття захищеності та турботи з боку університету; довіри до адміністрації та викладачів.

Наступною формою роботи стала екскурсія до міста Коростень, Житомирської області, оганізована працівниками відділів соціально-гуманітарної та виховної роботи університетів. Половину туристичної групи складали представники студенства, іншу – професорсько-викладацького складу. Озброївшись висловом «головне не ціль, а шлях до неї», авторство якого приписують багатьом відомим особистостям, було організовано змістовне проведення дозвілля у автобусі у формі змагання між студентами та викладачами. Зокрема, музичні конкурси «Вгадай мелодію», караоке, реверс; інтелектуальні – вікторина знавців міст України, ігри на логіку та поліпшення настрою «Данетки», «Хто я», «Пум-пум» тощо. У ході проведення екскурсії групами було відвідано Коростенський краєзнавчий музей, парк культури та відпочинку імені М. Островського, купальню княгиня Ольги, воєнно-історичний

бункер «Скеля», макет дерев'яних укріплень стародавнього міста Іскоростень, пам’ятники княгині Ользі, князю Малу, Добрині Микитовичу, древлянській княжні Малуші та її синові, князю Володимиру Великому. Екскурсія створила атмосферу емоційної близькості та рівності її учасників, а також сприяла розвитку показників за діяльнісним критерієм.

Розвитку таких показників як обізнаність щодо лідерства, налаштування на позитивний результата та вміння командної взаємодії сприяла інтелектуальна гра «Лідери-лідерята», у ході якої команди студентського активу та співробітників університету змагались у якості знань про лідерство, факти життя відомих історичних лідерів, історію університету тощо. Дана форма роботи допомогла зміцнити зв’язки між суб’єктами навчально-виховного процесу, налагодити ефективну комунікацію.

Задоволенню студентам-активістам та суб’єктам соціально-виховної роботи надав тематичний день «Навпаки» - комплексна організаційна форма роботи, спрямована на розвиток таких показників як розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні, мотивація до лідерства-служіння, лідерська поведінка. У ході проведення тематичного дня члени студентського активу та представники адміністрації та професорсько-викладацького складу на один день «обмінювалися ролями». Реалізація даної форми роботи потребувала ретельної підготовки, адже розклад занять залишався незмінним, тому з числа студентських активістів обирались особи, відповідальні за проведення навчальних занять, викладачі ж у ролі студентів могли здійснювати непомітну модерацію. Окрім викладача в аудиторії могли бути присутніми колеги, представники адміністрації, інші співробітники інститутів /факультетів.

Під час дня «Навпаки» студенти мали змогу вільно відвідувати кафедри, отримувати інформацію з приводу специфіки діяльності викладачів, пригоститись цукерками, підготованими заздалегідь. Як зізналася, одна з учасниць, вона не уявляла, який обсяг роботи виконує викладач. Студенти-активісти також мали доступ до кабінетів адміністрації, могли посидіти у кріслі директора/декана, зазначаючи про отримання значного мотивуючого ефекту.

Викладачі, у свою чергу, відвідали університетську їдальню, дехто навіть запізнився на «пару». Захід сприяв розвитку емпатії, кращому розумінню почуттів та поведінки один одного, створенню позитивної емоційної атмосфери в інституті/факультеті; спонукав до самоаналізу лідерської діяльності.

Останньою з запропонованих нами форм роботи змістовно-методичного забезпечення першої соціально-педагогічної умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі став «Музичний диванник», проведений в межах комплексу соціально-виховних заходів університетів приурочених до Міжнародного дня студента. До участі у заході запрошувались усі бажаючі студенти та співробітники. Для проведення «Музичного диванника» в одній з аудиторій прибиралися стільці, учасники сідали у коло на підлогу на невеликих подушках, або інших засобах, що їх імітували, які були своєрідним «вхідним квитком». Заздалегідь був оголошений «джинс-код», що передбачав відмову присутніх від офіційного стилю у одязі. Кошти за вхід було витрачено на чай, каву та солодощі, які стояли на спеціально обладнаному столику. Під час диванника викладачі по черзі ділилися яскравими спогадами зі студентського життя, згадуючи найбільш веселі та курйозні моменти, у перервах між розповідями, виконувались пісні під гітару. Виховну мету заходу, що полягала у встановленні довірливих стосунків між студентами та співробітниками та надання можливості пізнати один одного у ході неформального спілкування, було досягнуто. Диванник був спрямований на підвищення рівня показників за мотиваційно-ціннісним та діяльнісним критеріями.

Реалізація другої соціально-педагогічної умови - *впровадження програми розвитку лідерського потенціалу студентського активу* тривала з листопада 2014 року по травень 2015 року та сприяла виконанню наступних завдань:

– набуття знань та умінь, необхідних для розвитку лідерського потенціалу студентського активу;

– розвиток прагнення до лідерства у студентському активі;

– сприяння розвитку якостей, які позиціонуватимуть поведінку учасників

студентського активу як лідерську;

– надання можливостей для самостійного здійснення лідерської діяльності.

Виконання даної умови забезпечували організаційні форми роботи, представлені у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Форми роботи за програмою розвитку лідерського потенціалу студентського активу «Майстерня лідерства-служіння»

Форма роботи	Мета	Критерій
Створення сторінок студентського активу у соціальних мережах	Сприяти популяризації студентського активу; створити умови для інформуваня університетської громади про діяльність студентського активу; ефективної комунікації, обміну враженнями	Когнітивний; мотиваційно-ціннісний
Тренінгова частина програми	Сприяти підвищенню рівня показників розвитку лідерського потенціалу студентського активу за усіма критеріями	Усі критерії
Діяльність студентських клубів з розвитку лідерського потенціалу	Створити умови для апробації знань отриманих на тренінгах; сприяти розвитку організаторських, комунікативних, творчих та інших лідерських якостей; формуванню лідерської поведінки;	Діяльнісний
Круглий стіл «Перші кроки до лідерства»	Створити умови для обміну досвідом, отриманим в ході участі у програмі; спонукати до аналізу власної лідерської діяльності та діяльності студентського активу; визначити наявні проблеми та труднощі; окреслити напрями подальшої діяльності з розвитку лідерського потенціалу	Рефлексивний
Пікнік на природі «Об’єднані лідерством»	Сприяти закріпленню позитивних вражень від участі у програмі; налаштувати на подальшу діяльність; сприяти змістовному проведенню дозвілля та встановленню доброзичливих відносин між учасниками програми	Мотиваційно-ціннісний, рефлексивний

Програмою розвитку лідерського потенціалу студентського активу стала розроблена нами «Майстерня лідерства-служіння», яка знайшла відображення у змісті планів діяльності організаторів соцільно-виховної роботи зі студентами. Ми використали поняття «майстерня» виходячи з розуміння майстерності як високого та постійно вдосконалюваного ступеня оволодіння певним видом діяльності; здібностей, набутих людиною у ході освітньої та практичної діяльності; умілості, вправності [253, с.850]; високої якості роботи [5].

Мета програми полягала у підвищенні рівня розвитку лідерського потенціалу студентського активу за показниками когнітивного, мотиваційно-ціннісного, діяльнісного та рефлексивного критеріїв. Вона сприяла підвищенню рівня проінформованості студентів з питань лідерства, мотивуванню їх до служіння іншим в лідерській діяльності, набуттю практичних лідерських навичок; створенню умов для відпрацювання студентським активом отриманих умінь, отримання практичного досвіду лідерської діяльності в студентському активі.

«Майстерня лідерства-служіння» була розрахована на 68 годин та тривала 7 місяців. Її було реалізовано за трьома напрямами: соціально-просвітницьким, апробаційним та екологічним. Соціально-просвітницький напрям містив шістнадцять тренінгових занять по 2,5 години для студентського активу (40 годин), Забезпечення апробаційного напряму полягало у закріплення отриманих знань та умінь та тривало 20 години – 8 зустрічей по 2,5 години один раз на два тижні. На реалізацію екологічного напряму було відведено 8 годин – 3 відкритих заняття по 2 години та 2 години для отримання зворотнього зв’язку та обміну досвідом.

Сутність першого, соціально-просвітницького напряму програми полягала у проведенні тренінгових занять для студентського активу. Більш детально тренінг як форму роботи деталізовано у попередньому параграфі, тому зупинимось лише на змісті. Кожне тренінгове заняття за програмою передбачало вплив на окремі показники за певним критерієм: когнітивний критерій (заняття № 1-4); мотиваційно ціннісний (заняття № 5-8); діяльнісний (заняття № 9-13); розвиток показників за рефлексивним критерієм відбувався під час кожного заняття. Тему кожного заняття було адаптовано з урахуванням специфіки студентської аудиторії. Наприклад, заняття «Роль студентського активу у лідерстві-служінні» було представлено студентам-активістам з темою «Студактив поспішає на допомогу», заняття «Розвиток лідерської поведінки». Вміння командної взаємодії» презентовано студентському активу під назвою «Один у полі не воїн».

Структуру тренінгової частини програми та хід проведення кожного заняття деталізовано у змісті додатку У.

Кожне заняття складала сукупність етапів та елементів традиційного соціально-просвітницького тренінгу. Після повідомлення тренером теми та мети заняття учасники висловлювали очікування, які писали маркерами на стікерах та чіпляли до плакату у вигляді корабля з назвою «Корабель надії», розміщеного на дошці у центрі кімнати.

На першому занятті група встановлювала норми, які на її думку, мали сприяти налагодженню ефективної роботи. Даний перелік правил фіксувався на плакаті «Правила роботи», розміщеному на дошці. На початку кожного заняття група повторювала правила роботи, маючи право їх змінювати, корегувати чи пропонувати нові.

Тренінгова частина програми містила сукупність авторських організаційних форм та методів соціально-педагогічної роботи, а також розроблених дослідниками проблеми лідерства та адаптованих нами. А саме: «Сходження на вершину» (О. Скорик) [357], «Лидер будущего: новое видение, стратегии и практика» (Г. Лактіонова, І. Звєрєва, Л. Старикова) [193], «Розвиток лідерських якостей: програма тренінгу» (А. Мудрик, Х. Шишкіна) [308], «Виховання лідера» (Є. Тихомирова) [364, 365, 366]; «Школа рівних можливостей» (Т. Коваленко, Л. Колос, Г. Гулєвська-Черниш) [415]; тренінгами лідерства, комунікативності, міжособистісної взаємодії Ф.Бурнарда [37], А. Гольдштейна [83], Д. Джонсона [106], О. Євтихова [114, 115], М. Кіпніса [151, 152], Е. Кристофер, Л. Сміта [178], О. Марінушкіної [298], О. Сидоренко [323], Т. Яценко [428], К. Фопеля [385, 386, 387], Н. Хрящової [296] та іншими [2], [70], [79], [110], [119], [155], [232], [229], [307], [362], [370], [402], [403], [404].

Важливим елементом вступної частини заняття був криголам - вправа на знайомство, що сприяла створенню позитивного настрою та атмосфери довіри у групі. У тренінговій програмі нами використано та розроблено такі криголами як «Особистий момент», «Спільне», «Салат», «Чим ми схожі», «Візитівка»,

«Зубочистки», «Німий привіт», «Казковий герой», «Фантазери» тощо.

Для налагодження міжособистісної взаємодії на кожному занятті проводилось «Інтерв'ю», під час якого учасники, що найменш знайомі об'єднувались у пари та розповідали про себе. Таким чином, на момент останнього заняття усі учасники мали можливість поспілкуватись та дізнатись цікаві моменти особистого життя один одного.

Методом роботи, покликаним актуалізувати проблему та спонукати учасників до роздумів ми обрали метафору. Аналіз сучасних психологічних праць, присвячених метафорі, дозволяє стверджувати, що вона виступає засобом активізації психічної діяльності сприймаючого її індивіда та як інструмент емоційного впливу на людину. За влучним висловом Н. Оуена значення метафор полягає в тому, що вони «здатні змінювати або розхитувати вкорінену точку зору, звичну карту світу і, виштовхуючи нас із обмеженого простору стереотипів, спричиняють нове розуміння і нові відкриття» [262, с. 11]. На заняттях у якості метафор нами було використано давні китайські, індійські, англійські, грецькі, християнські, а також сучасні притчі та легенди «Сто майстрів», «Чоловік, який вмів залучати гроші», «Олівець», «Небездоганний горщик», «Цінність», «Історія», «Дорога до яблуні», «Це добре», «Кінь та осел», «Три сита», «Кожному своє», «Важкий жереб», «Істинна ціль» тощо. Після того як тренер розповідав метафору учасники демонстрували її інтерпретацію, висловлювали власну позицію та ставлення до почутого.

Основну частина тренінгового заняття складали теоретичний та практичний блоки, а також допоміжні активності. Завданням теоретичного блоку було поповнити знання учасників, розширити їхню обізнаність стосовно проблеми. Методами роботи теоретичного блоку були інформаційні повідомлення («Слуга в ролі лідера», «SMART мета», «Комунікаційні ефекти», «Стратегії розв'язання конфліктів», «7 кроків до добра», «Соціальна реклама», «Ціна проекту») та презентації («Теорії лідерства», «Соціальний проект»). Тренер фіксував ключові моменти на фліпчарті, унаочнював розповідь прикладами та інформаційними матеріалами, стимулюючи студентів до

обговорення, яке відбувалось по завершенню повідомлення. Орієнтовний перелік запитань до обговорення було подано в кінці повідомлень. Також проходив перегляд відеосюжетів («Бейб», «Фанерне сонце», «Іди за мною», «Роби добро») та проводились діагностичні процедури (тест «Відчуття часу», опитувальник «Моя стратегія розв'язання конфліктів», анкета «Номінація на роль у групі», методика «Цінності»).

З метою стимулювання мислення учасників та формулювання якомога більшої кількості ідей щодо вирішення проблеми у тренінгових заняттях було використано метод мозкового штурму («Лідерські якості», «Ефективне лідерство», «Проблеми студенства», «TROUBLE HOUSE», «Соціальні пожежники»). Однією з переваг даного методу є ефект взаємодії учасників групи, колективного прийняття рішень, включеності та можливості кожного висловити власну думку. Елементи мозкового штурму також використовувалися у ході проведення вправ практичного блоку, наприклад, «Цінності студентського активу», «Заправка», «Редактор».

Ще одним цікавим методом роботи на даному етапі, на нашу думку, був асоціативний кущ, який допоміг визначити ступінь обізнаності учасниками з теми та сприяти кращому розумінню ключових понять. У нашій модифікації група по колу висловлювала асоціації, які викликало те чи інше поняття, запропоноване тренером. Перше коло - «несвідоме», тобто учасники називали те, що спадало їм на думку. У другому колі група давала більш усвідомлене розуміння поняття, після чого тренер підсумовував відповіді та просив учасників сформулювати власне визначення. Нами було використано асоціативні кущі «Лідерство», «Лідер», «Креативність», «Волонтерство». Також ми використовували метод мозаїки, що сприяв засвоєнню великого обсягу інформації за короткий проміжок часу та кращому її засвоєнню («Положення про студентський актив»).

Метою практичного блоку було вироблення необхідних умінь та навичок; відпрацювання стратегій лідерської поведінки. У ході тренінгових занять використовувались такі практичні методи групової роботи та тренінгові

процедури: групова дискусія («Лідерство-керівництво», «Різні погляди», «Медіатор», «Голосуємо ногами»); метод розігрування ролей («Янголи і демони», «Стилі лідерства», «Знайди лідера», «Вгадай лідера», «Дефіле», «Гуру», «Вівчар», «Автобус», «Будь собою»); метод змагання («За дурною головою і ногам нема спокою», «Лідер студ активу», «Вчителі та учні»); робота в дослідницьких групах («Суд над лідером», «Заправка», «Редактор», «Цінності студентського активу», «Стаємо самостійними», «Чудо-робітники», «Вмотивуй мене», «Ресурси громади»); метод кейсів («Медіатор», «Вплив винагород на мотивацію»); метод демонстрації різних моделей поведінки («Рефреймінг», «Позитивне ставлення», «Статус», «Шлях до вершини», «Джойстик», «Розвиток ідеї», «Сором», «Хода могутності»).

Особливе місце у тренінговій частині програми відводилось грі, завдяки якій інтенсифікувався процес навчання, закріплювались нові поведінкові навички, знаходились недоступні раніше способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, тренувались і закріплювались вербальні і невербальні комунікативні вміння [7, с. 66]. Переважно, було використано сюжетно-рольові («Паризька виставка», «Повітряна куля», «Ковчег», «Загублені в морі», «Казка втрьох», «Вибір нових кольорів», «Прохання») та ділові ігри («Студактив – креатив», «Місто генерації ідей», «Чіп та Дейл», «Моделювання колективних справ», «Купи слона-інваліда», «Врятувати ріпку», «Проектуємо добро»).

Також наявними були вправи, спрямовані на розвиток креативності («Креативний м’яч», «Несміливий Петрик»); комунікативності («Пум-пум», «Телефакс»); командоутворення («Утворити коло», «Шикуйсь», «Лего-team», «Бути чи не бути», «Острів»); закріплення знань («Вперше на занятті», «Лотерейна лихоманка», «Екзамен»); розкриття внутрішнього потенціалу учасників («Очищення свідомості», «Маяк», «Рука допомоги», «Моє послання у світ», «Пробудження внутрішніх ресурсів», «Оракул») та самоаналізу («Лідери поруч», «Розподіл часу», «Анонім», «Лідерство у серці», «Я допомагаю іншим»).

Серед інших у «Майстерні лідерства-служіння» було використано арт-

терапевтичні («Карта цілей», колаж «Лідер майбутнього») та психогімнастичні методи, під час яких учасники розкривали себе та спілкувалися без слів («Коло довіри», «Безсловесні конфлікти», «Скуті одним ланцюгом»). Співвідношення тієї чи іншої вправи з певним методом роботи було відносним, адже кожна з них інтегрує елементи різних методів та технологій тренінгової роботи. У кінці кожної вправи наводились орієнтовані запитання для обговорення, увага приділялась не лише ходу проведення вправи, а й осмисленню, рефлексії того, що відбувалося після участі у ній.

Зняттю напруги в групі, відпочинку між вправами, забезпеченню належного рівня рухової активності, налаштуванню учасників тренінгу на подальшу роботу сприяли допоміжні активності – вправи на активізацію «Атоми-молекули», «Банзай», «Танець спина до спини», «Верба-тополя», «Мій настрій», «Японія», «Посмішка», «Союз сміху», «Хто яскравіше» тощо.

Заключну частину кожного тренінгового заняття було присвячено рефлексії, у ході якої тренер пропонував учасникам стати у коло та по черзі дати зворотній зв'язок, висловивши емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття. Це давало можливість отримати відповіді на питання, які в ході основної частини були недостатньо висвітлені; визначити, наскільки учасники групи результативно засвоїли запропонований матеріал та інформацію (теоретичний матеріал, практичні навички); визначити, чи справдились їхні очікування [300].

Закріпити позитивне враження від заняття, закінчити роботу з високою мотивацією до подальшої діяльності та почуттям упевненості в собі учасникам допомагали вправи-релаксації для завершення тренінгу «Твоє життя», «Дякую за заняття», «Я молодець», «Я тобі бажаю», «Соняшник», «Футболка хіппі», «М’які думки», «Дарунок» та інші. В кінці тренер дякував групі за заняття та заохочував кожного учасника символічними цукерками - «лідяниками».

Другий напрям реалізації програми «Майстерня лідерства-служіння» - апробаційний був спрямований на підвищення рівня показників за діяльнісним критерієм та полягав у практичній апробації отриманих під час

участі у тренінгових заняттях знань та навичок. Кожною тренінговою групою, відповідно, членами студентських активів факультетів/інститутів було окреслено шляхи подальшої діяльності з розвитку лідерського потенціалу на засадах лідерства-служіння.

Перед учасниками програми стояло завдання – обрати та реалізувати форму роботу в межах факультетів/інститутів, яка б відповідала наступним вимогам: доступність; цікавий спосіб проведення дозвілля студентів; ефективний засіб розвитку лідерського потенціалу; високий виховний потенціал; проведення занять з періодичністю двічі на місяць; тривалість не довше ніж 2-3 години; відсутність потреби у матеріальному забезпеченні; залучення до участі в організації та проведенні усіх учасників групи.

Наявність таких форм роботи забезпечувала двосторонній зв’язок – популяризуючи лідерство та сприяючи розвитку лідерського потенціалу студентства факультету/інституту, члени студентського активу могли розвивати власний, набуваючи у ході підготовки та проведення роботи організаторські, комунікативні, творчі та інші лідерські компетентності та досвіду виконання ролі лідера групи, навичок виступів перед аудиторією. Підготовка ж та розподіл обов’язків у групі була одним з практичних механізмів командоутворення, що мало сприяти розвитку вміння групової взаємодії. Також це вирішувало проблему наявності студентів-інтровертів, які, можливо, мали лідерський потенціал, та у силу особливостей характеру, не були членами студентського активу. Вони могли долучитися до діяльності студентського активу з розвитку лідерського потенціалу студентства на засадах методу «рівний-рівному».

Організаційною формою соціально-педагогічної роботи, що б відповідала усім вимогам, було обрано клуб. Протягом другого етапу реалізації програми «Майстерня лідерства-служіння» на базі Київського університету імені Бориса Грінченка та Житомирського агроекологічного університету функціонувало шість студентських клубів: квест-клуб «Команда мрії», дебатний клуб «Лідер», арт-клуб «Дивосвіт», кіноклуб «Оскар», клуб книголюбів «Володар мух», гейм-клуб «Чемпіон» (таблиця 2.5.).

Таблиця 2.5

Діяльність студентських клубів в межах програми «Майстерня лідерства-служіння»

Група №	*ВНЗ*	*К-сть уч-ків*	*Назва клубу*	*№ зп*	*Назва заняття*	*Зміст заняття*	*Підсумкове заняття*	*Наробок клубу*
1.	Житомирський національний агроекологічний університет	26	Квест-клуб «Команда мрії»	1.	Шляхами відомих лідерів	Інтелектуальний квест	Майстер-клас «Привітай квестом»	Інформаційні матеріали: «Девайси на допомогу лідеру»
				2.	Злочин у їдальні	Детективний квест		
				3.	Війна лідерів	Квест-ліквідація		
				4.	В пошуку однодумців	Квест-командоутворення		
				5.	Лідерський грааль	Пошуковий квест в місті		
				6.				
				7.	Таємниця вождя лідерян	Пошуковий квест на природі		
				8.	Місто моєї мрії	Фотоквест		
2.		22	Дебатний клуб «Лідер»	1.	Лідерство – влада чи стиль життя?	Дебати	Ток-шоу «Чи врятують Україну лідери?»	Інформаційні матеріали: «Цитатник лідера»
				2.	Лідерами народжуються?			
				3.	На захисті стилів лідерства.			
				4.	Що принесли світові великі диктатори?			
				5.	Шляхи розвитку лідерства: який кращий?			
				6.	Лідерство-служіння: сила чи слабкість?			
				7.	Хто є лідером команди?			
				8.	Гендерні суперечки			
3.	Київський університет імені Бориса Грінченка	36	Арт-клуб «Дивосвіт»	1.	Пізнай себе, лідере	Діагностичні методики арт-терапії	Майстер-клас «Карта бажань»	Інформаційні матеріали: «Банк метафор лідера»
				2.	Жив був лідер	Казкотерапія		
				3.	Лідерство без стресу	Техніки «Мандала»		
				4.	Лідерство з паперу	Орігамі та аплікації в арт -терапії		
				5.	Лідерство без страху	Техніка «Метафоричні фотокарти»		
				6.	Лідер прямує до мети	Техніка ««Зентангл»»		
				7.	Почуй в собі лідера	Музикотерапія		
				8.	Випусти лідера на волю!	Танцювальна терапія		

Продовж. табл. 2.5

4.		19	Кіноклуб «Оскар»	1.	«Щоб вести людей за собою, йди за ними»	Бейб (Австралія,1995р.)	Попурі відео цитат «Кінолідер»	Фільмотека лідера
				2.	«Талант виграє ігри, а команда – чемпіонати»	Університет монстрів (США, 2013р.)		
				3.	Почни з малого кроку	Заплати вперед (США, 2000р.)		
				4.	Команду врятує лідер	Людина, що змінила все (США, 2011р.)		
				5.	Лідерами не народжуються	Король говорить (Великобританія, США, Австралія, 2010р.)		
				6.	Лідера колись надихнув лідер	Хористи (Франція, 2004р.)		
				7.	У чому сила, лідере?	Філософи: урок виживання (США, Індонезія, 2013р.)		
				8.	Життя – це вибір. Обери ким тобі стати.	Мирний воїн (Германія, 2006р.)		
5.		14	Клуб книголюбів «Володар мух»	1.	Лідер живе в кожному	А. Сент-Екзюпері «Маленький принц»	Читацька конференція «Лідер зі сторінки»	Бібліотека лідера
				2.	Як не «загратися» в лідера?	У. Голдінг «Володар мух»		
				3.	Україні потрібні герої	А. Кокотюха «Червоний»		
				4.	Лідерство-служіння Е. Дюкрейна	С. Кінг «Побіг з Шоушенку»		
				5.	Не втрать духовності, будь лідером власного життя!	Дж. Селінджер «Над прірвою у житі»		
				6.	Лідере, не нашкодь!	Дж. Оруел «1984»		
				7.	Вчимося у великих	Дж Еліот «С.Джобс. Уроки лідерства»		
				8.	Чи можливе лідерство за лаштунками?	Ф. С. Фіджеральд «Великий Гетсбі»		
6.		23	Гейм-клуб «Чемпіон»	1.	Мотивуємось, панове	Гра «Mr Leader»	Гра «Бункер»	Ігротека лідера
				2.	Творимо команду	Ігри «Мафія»; «Є контакт»		
				3.	Керівник не потрібен!	Гра в «Жах Аркхему»		
				4.	Виживе найсильніший!	Гра в «За бортом»		
				5.	Компанія з нуля	Гра «Стартап»		
				6.	Лідере, будь креативним	Ігри «Активіті», «Діксіт»		
				7.	Лідере, тренуй IQ	Граємо в Данетки, Cluedo.		
				8.	Лідер-душа компанії	Ігри з повітря		

Відповідно до етапів створення кожним клубом було: отримано схвальне рішення про організацію клубу адміністрацією інститутів/факультетів, що знайшло відображення у планах директорів з соціально-гуманітарної та виховної роботи; розроблено проекти положення, паспорт та символіку; обрано студентів-активістів, відповідальних за роботу клубу; створено план роботи клубу, розроблено тематику, форми та зміст зустрічей; визначено перелік необхідного ресурсного забезпечення; проінформовано студентську громаду про діяльності клубу та проведення вступної зустрічі на дошці оголошень, зборах студентського активу та у сторінках соціальних мереж.

Стисло охарактеризуємо діяльність кожного клубу.

Квест-клуб «Команда мрії» мав на меті організацію для студентів ряду квестів університетом та м. Житомир задля вироблення лідерських, організаторських, творчих вмінь, навичок командної взаємодії, встановлення довіри у групі. Квест як активна форма проведення дозвілля, сприяв розвитку логіки, кмітливості, турботливості, відповідальності, бажання працювати задля досягнення колективних цілей.

Дебатний клуб «Лідер» допоміг розширити знання студентів щодо лідерства, визначити позиції та ставлення учасників до неформальних лідерів, лідерства- служіння, шляхів розвитку лідерського потенціалу. Практичний досвід участі у дебатах навчив критично мислити, вільно висловлювати власну думку, підкріплювати її аргументами, досліджувати різні теми і переконливо викладати свої погляди аудиторії.

В арт-клубі «Дивосвіт» засобами арт-терапії студенти розвивали творчий потенціал та позитивне мислення, вчилися генерувати нові ідеї, звільняти свідомість від негативних думок, знімати напругу.

Метою кіноклубу «Оскар» було донести до студентів інформацію про лідерство та сприяти розвитку прагнення до лідерства-служіння шляхом перегляду художніх фільмів. Коментуючи зміст та ідею фільму, аналізуючи поведінку героїв учасники спостерігали позитивні та негативні приклади лідерства, які або надихали, або змушували виносити певні корисні уроки. У

деяких сюжетах герої демонстрували чіткий алгоритм дій з розвитку лідерського потенціалу. Прагнення бути схожим на лідера-героя кінострічки стало ефективним засобом мотивації для студентів.

Клуб книголюбів «Володар мух» сприяв утвердженню цінності читання, популярність якої зменшується у молодіжному середовищі, завдяки обговоренню літературних творів, що описували лідерів, шлях лідерського становлення та перешкоди на цьому шляху. Кожну книгу учасники опрацьовували не лише словесно, а й творчо – малюючи висновки, фантазуючи над зовнішністю персонажів, виконуючи цікаві завдання керівників клубу.

Формою діяльності «Володаря мух» став буккросинг - громадський рух, що діє за принципом соціальних мереж і близький до флешмобу. Приміщення факультету було обладнано спеціальною поличкою, на якій було розміщено літературу різної тематичної та жанрової спрямованості у вільному доступі – кожен бажаючий мав право узяти для прочитання книгу, яку вподобав. Повертати її було не обов’язково, головне правило – поповнити поличку книгою з власної бібліотеки, замикаючи таким чином коло.

Гейм-клуб «Чемпіон» сприяв розвитку лідерської поведінки та вміння командної взаємодії засобами ігрової діяльності. Гра часто потребує від учасників обрання часом нетипових моделей поведінки, пошуку нестандартних рішеннь вирішення проблем, вміння переконувати членів своє команди та опонентів. Відтак у ході проведення настільних, сюжетно-рольових, творчих ігор студенти не лише цікаво проводили час, а й вчились вести інших за собою, аналізувати поведінку товаришів, досягати цілей та вміти програвати, генерувати ідеї, а також вирішувати конфлікти, які є невід’ємним атрибутом гри-змагання. Крім того, знання та досвід ігрової діяльності мав практичну користь. Ініціюючи проведення гри у реальному житті, учасник автоматично мав шанси зайняти позицію лідера компанії.

В межах екологічного напряму програми на третьому етапі відбулась презентація здобутків клубної діяльності студентського активу за період участі у програмі. Кожним з клубів було проведено відкриті фінальні заняття із

взаємним відвідуванням: майстер-класи «Привітай квестом», «Карта бажань», ток-шоу «Чи врятують Україну лідери?», попурі відео цитат «Кінолідер», читацьку конференцію «Лідер зі сторінки», філософську гру «Бункер». Також кожен студентський клуб презентував інформаційні матеріали, накопичені спільними зусиллями,які було нами узагальнено в «Лідерську скарбничку», що увійшла до «Портфоліо лідера» (додаток Ф).

Дієвою формою роботи, спрямованою на розвиток показників за рефлексивним критерієм став круглий стіл «Перші кроки до лідерства». Його було організовано в обох університетах для отримання зворотнього зв'язку - студенти мали змогу обмінятися досвідом та емоціями, розповісти про труднощі, яскраві моменти, визначити напрями подальшої діяльності.

Також було проведено конкурс есе «Я лідер» та визначено його переможців. В аудиторії було розвішано карти групових цілей кожної з груп в межах інституту/факультету, створені під час одного з тренінгових занять. Символічним завершенням круглого столу стало створення спільної «Карти групових досягнень». Закріпленню позитивного враження від участі у програмі сприяв пікнік на природі для її учасників «Об'єднані лідерством».

З метою організації *індивідуальної роботи з розвитку лідерського потенціалу для студентського активу* нами було використано наступні форми роботи:

Таблиця 2.6

Форми індивідуальної роботи з розвитку лідерського потенціалу для студентського активу

Форма роботи	Мета	Критерій
«Портфоліо лідера»	Сприяти розвитку обізнаності щодо лідерства, лідерських якостей; розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні; розвитку творчих навичок; референтності; самоаналізу лідерської діяльності; допомогти впорядкувати інформацію	Когнітивний; рефлексивний
Бесіди	Допомогти студентам усвідомити власну значущість; сприяти виявленню і розкриттю психологічних можливостей і здібностей; мобілізації власних сил; визначити проблеми щодо розвитку лідерського потенціалу студентського активу; сприяти їх спільному вирішенню	Когнітивний; рефлексивний

Продовж. табл. 2.6

Он лайн-консультації	Сприяти налагодженню ефективної комунікації між оранізаторами діяльності з розвитку лідерського потенціалу та студентським активом; обговорити причини труднощів студентського активу щодо розвитку лідерського потенціалу; допомогти знайти оптимальні шляхи їх вирішення	Рефлексивний
Конкурс есе «Я лідер»	Спонукати до самоаналізу лідерської діяльності; почути думки та переживання інших учасників; оцінити рівень розвитку лідерського потенціалу за показниками рефлексивного критерію; відзначити студентів-активістів, які демонструють гарні результати	Рефлексивний

Найбільшого схвалення студентського активу отримало розроблене нами «Портфоліо лідера», обсягом сто вісімдесят шість сторінок, що складалося з шістнадцяти розділів, у відповідністю з тематикою кожного тренінгового заняття програми. Його заповнення сприяло розвитку показників за когнітивним та рефлексивним критеріями.

Кожен учасник отримував портфоліо на першому занятті та усні інструкції стосовно його використання. Наприкінці заняття тренер презентував учасникам завдання для самостійної індивідуальної роботи у ньому, яке вони повинні були виконати до початку наступного заняття.

«Портфоліо лідера» поєднувало у собі функції збірника інформаційних матеріалів з лідерської проблематики; робочого зошиту для використання під час тренінгових занять; посібника з лідерського розвитку; альбому для арт-терапії; особистісного нотатника; щоденника. Воно містило такі інформаційні матеріали як «Топ 10 помилок лідера команди», «SMART - мета», «Стадії розвитку команди», «Правила діяльності команди компанії «LEGO», «Стратегії розв’язання конфліктів», «Стратегія творчості Уолта Діснея», «7 кроків до добра», «Сходинки участі», «Секрети презентації від Стіва Джобса» тощо. Наведемо приклади завдань для роботи на тренінгових заняттях: занотувати визначені у ході групового обговорення лідерські якості, цінності студентського активу, проблеми студентства, шляхи розвитку лідерського потенціалу, формулу ефективної командної діяльності; зобразити «Маяк», «Лідерство у серці», «Руку допомоги» у ході виконання одноіменних вправ; описати соціальний проект

тощо. Домашні завдання для самостійного опрацювання, спрямовані на розвиток лідерського потенціалу – узяти коротке інтерв'ю у людини, яку вважаєш лідером; написати, що у житті може зіграти роль «заправок» для лідерських якостей; створити власний рецепт «Салату позитивного настрою», заповнити «Мапу конфлікту»; заповнити «Банк добрих справ», створити листівку «Стань волонтером» тощо. Своєрідним альбомом для арт-терапії «Портфоліо лідера» виступало коли потрібно було перетворити пляму від кави у малюнок, зобразити негативні емоції та знищити сторінку, заповнити «Дерево бажань». У якості особистісного нотатника учасники використовували портфоліо, записуючи «Хто я» 20 реченнями, складаючи списки важливих речей, мрій та бажань, вмінь, яким прагнуть навчитись, створюючи карту цілей, пишучи листа до себе у майбутнє.

У структурі «Портфоліо лідера» були також діагностичні експрес-методики (методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича, анкета для виявлення стадії розвитку групи, тест В.Ряховського на виявлення загального рівня комунікативності, опитувальник Д. Джонсона «Моя стратегія розв'язання конфліктів») та місця для заповнення іншими членами студентського активу («Анонім», малюнок по колу). Кожен розділ містив рубрики «Мисли», «Твори», «Дивакуй», що включають завдання на розвиток логіки (знайти відмінності, пройти лабіринт, розгадати задачі, загадки, ребуси, кросворди), креативності (зобразити свій внутрішній герб, футболку лідера, розмалювати сторінки у різні способи, скласти вірш, зробити орігамі, створити нові слова з тематики лідерства), неординарності (узяти портфоліо до громадського місця та попросити перехожих написати щось у ньому; покласти щоденник під подушку та записати вранці свій сон; намалювати щось приємне та подарувати сторінку з малюнком комусь з учасників на наступному занятті).

Наприкінці портфоліо було розміщено «Лідерську скарбничку», яка містила афоризми, метафори, перелік фільмів, книг, настільних ігор, інтернет-ресурсів, мобільних додатків корисних для розвитку лідерського потенціалу. Також передбачалося місце для нотаток.

Одним із завдань «Портфоліо лідера» було створення есе «Я лідер», як однієї з форм індивідуальної роботи з розвитку лідерського потенціалу студентського активу та засобу підвищенню рівня розвитку самоаналізу лідерської діяльності. Студенти-активісти писали есе поступово, в міру набуття лідерського досвіду. По завершенню тренінгового заняття №13 група здавала свої есе, обсягом до однієї сторінки, тренеру для участі у конкурсі есе «Я лідер». У якості експертної комісії виступали самі студенти під час проведення круглого столу «Перші кроки до лідерства» на етапі презентації досягнень. Кожному есе присвоювався порядковий номер, ведучий зачитував їх уголос усій групі, не вказуючи імені автора. На пронумерованих бланках учасники повинні були оцінити кожне есе від 1 до 10 балів за певним набором критеріїв. В кінці бали підраховуються та було визначено переможців. Слухання есе допомогло членам студентського активу краще пізнати внутрішній світ один одного, ставлення до лідерства, зрозуміти, що вони не одинокі у своїх переживаннях, надихнути до подальшої діяльності в заданому напрямі.

Серед інших методів індивідуальної роботи нами було обрано бесіди та он-лайн консультації за бажанням учасників у соціальних мережах та відеоконсультації у програмі «Skype» у спеціально відведений час.

Особливу дослідницьку увагу було приділено останній соціально-педагогічній умові – *стимулювання студентського активу до різних видів суспільно корисної діяльності.* Змістовно-методичне забезпечення даної соціально-педагогічної умови впроваджувалось з вересня 2015 до лютого 2016 року та передбачало: закріплення навичок командної та організаторської роботи студентського активу, лідерської поведінки; залучення до соціально значущих форм роботи; підвищення ролі лідерської позиції; підкріплення ефективної лідерської діяльності; створення умов для служіння громаді; розвиток соціальної активності та громадянської зрілості.

Перший етап передбачав *популяризацію суспільно корисної діяльності в університетському середовищі на засадах лідерства-служіння*, що спонукало нас обрати наступні організаційні форми соціально-педагогічної роботи:

Таблиця 2.7

Форми роботи з популяризації суспільно корисної діяльності в університетському середовищі на засадах лідерства-служіння

Форма роботи	Мета	Критерій
Тренінгове заняття №14	Сприяти розширенню знань щодо можливостей студентського активу у суспільно корисній діяльності; популяризації суспільно корисної діяльності серед студентського активу	Усі критерії
Тематичний день «Студактив вітає друзів»	Сприяти розширенню знань студентів про діяльність студентського активу; залученню студентів до студентського активу	Усі критерії
Зустрічі з успішними лідерами	Продемонструвати позитивний приклад лідерської діяльності; показати, що успіху досягнути може кожен; сприяти усвідомленню життєвих перспектив	Мотиваційно-ціннісний
Соціальна рекламна кампанія «Стань волонтером - будь у тренді»;		
Інтернет флеш-моб «Мути добро, бро!»	Сприяти популяризації суспільно корисної діяльності; продемонструвати роль соціальних мереж у поширенні інформації	Мотиваційно-ціннісний
Бліцопитування «Добро це - », «Найбільша проблема студентства», «Я хочу», «Я можу», «Волонтер це -», «Я досі не волонтер тому що»	Виявити рівень обізнаності студентів щодо проблем студентського активу; допомогти визначити ставлення студентів та до волонтерства та сприяти зацікавленню ними	Когнітивний
Розповсюдження друкованої продукції: листівка «Будь дивом!», буклет «10 кроків до волонтерства»,	Сприяти розвитку мотивації до суспільно корисної діяльності; розширенню знань щодо алгоритму волонтерського становлення	Когнітивний; мотиваційно-ціннісний
Кошик «Скарг»	Визначити проблеми студентів; сприяти зняттю емоційної напруженості	Рефлексивний
Монстрація «Вийди на вулицю»	Сприяти актуалізації соціальних проблем суспільства; усвідомленню необхідності у благодійній діяльності; значущості особистого внеску кожного у	Мотиваційно-ціннісний
Ігротека «Добротека»	Сприяти залученню студентів до суспільно корисної діяльності; розвитку лідерської поведінки; організаторських навичок; вміння генерувати нові ідеї	Діяльнісний
Конкурс соціальних плакатів «Коротко про головне»	Сприяти розширенню уявлень студентів щодо форм соціальної реклами; розвитку зацікавленості соціальними проблемами суспільства	Мотиваційно-ціннісний
Марафон рекламних роликів «Добро руками великих лідерів»	Сприяти актуалізації соціальних проблем суспільства; розвитку обізнаності щодо суспільно корисної діяльності всесвітньо відомих лідерів; мотивації до лідерства-служіння	Мотиваційно-ціннісний

Продовж. табл. 2.7

Благодійна виставка-продаж «Buy hand-made – don't afraid!»	Сприяти розвитку мотивації до лідерства-служіння; вміння командної взаємодії; навичок соціальної активності створити умови для участі у суспільно корисній діяльності	Мотиваційно-ціннісний, діяльнісний
Ярмарок волонтерських вакансій	Створити умови для залучення студентів до волонтерської діяльності; апробувати навички лідерської поведінки	Мотиваційно-ціннісний, діяльнісний
Відкрите інтерв'ю успішних волонтерів «Мій шлях»	Продемонстувати позитивний приклад участі у волонтерській діяльності; мотивувати до лідерства-служіння	Мотиваційно-ціннісний
Квест «Скарби твого серця»	Сприяти розвитку організаторських, комунікативних, творчих умінь; формуванню позитивного ставлення до добра, любові, взаємопідтримки	Діяльнісний
Вистава «Знедолені»	Сприяти виявленню і розкриттю психологічних та творчих можливостей і здібностей; розвитку прагнення служити іншим; продемонструвати образ лідера-служителя	Мотиваційно-ціннісний

Проведення тематичного дня «Студактив вітає друзів» мало на меті ознайомлення студентів першого курсу з особливостями діяльності студентського активу та залучення до його складу нових учасників. В ході тематичного дня, заходи до якого члени студентського активу розробляли самостійно, було проведено презентації, конкурси, поширено інформаційні матеріали.

Соціальна рекламна кампанія порівняно з одиничною соціальною рекламою значно підвищувала ймовірність того, що інформаційно-рекламне повідомлення буде сприйнято і необхідним чином вплине на цільову групу. Кампанія «Стань волонтером – будь у тренді!» (додаток Х) мала на меті популяризувати суспільно корисну діяльність в університетському середовищі та мотивувати студентів до волонтерства. Кампанія пройшла у 11 етапів, запропонованих І. Звєрєвою [345, с. 211] та складалася з сукупності трьох рекламних акцій: «Почни зараз», «Випусти добро на волю» та «Я тепер – волонтер!», які передбачали розповсюдження друкованої продукції, бліцопитування, конкурси, інтернет-флешмоб, монстрацію, виставку-продаж, квест, виставу тощо. У результаті проведення соціальної рекламної кампанії було помічено підвищення інтересу студентства до суспільно корисної

діяльності, залучення до волонтерської діяльності інституту/факультету та соціальних інститутів, що брали участь у «ярмарку волонтерських вакансій». Переважно, рекламна кампанія, передбачала вплив на розвиток лідерського потенціалу студентського активу за показниками мотиваційно-ціннісного критерію.

Сприяли мотивації до лідерства-служіння також організовані нами зустрічі студентського активу ЖНАЕУ із О. Бочковським, заступником міського голови м. Житомира з питань охорони здоров'я, освіти та соціального захисту населення та колишнім головним лікарем м. Житомир. Студенти КУ імені Бориса Грінченка зустрілись із ровесником М. Волківським, студентом КНУ імені Т. Шевченка та Варшавського державного університету, наймолодшим помічником депутата Верховної Ради України, та українським помічником екс-президента Польщі Б. Коморовського, учасником великої кількості міжнародних програм, європейських конференцій та форумів, телевізійного проекту «Самий умний», переможцем великої кількості інтелектуальних всеукраїнських турнірів. Микола у свої 22 років окрім перерахованих досягнень розробляє програми з розвитку України на рівні Верховної Ради, вільно володіє 10 мовами, відвідав «автостопом» усю Європу, видав власну поетичну збірку, вирішивши зайнятись марафонським бігом, за два роки отримав понад 20 медалей. Обидва спікери поділилися з членами студентського активу власним життєвим досвідом, «рецептами» успіху, дали дієві поради, мотивували до розвитку лідерського потенціалу власним прикладом, залюбки відповіли на усі запитання учасників.

Другий етап передбачав *впровадження різних форм мотивування студентів,* зокрема:

Таблиця 2.8

Форми мотивування студентів

Форма роботи	Мета	Критерій
Тренінгове заняття №15	Сприяти розвитку позитивної мотивації студентського активу до суспільно корисної діяльності	Усі критерії
Конкурс «Лідер року»	Сприяти залученню студентів до лідерської та суспільно корисної діяльності; розвитку мотивації до лідерства та лідерської поведінки; підкріпленню суспільно корисних студентських ініціатив	Мотиваційно-ціннісний, діяльнісний

Продовж. табл. 2.8

Фотоконкурс «Розплющ очі!»	Створити умови для розвитку творчого потенціалу студентів; звернути увагу університетської громадськості на проблеми студентів; сприяти підкріпленню суспільно корисних студентських ініціатив	

Протягом формувального етапу експерименту було проведено два конкурси: «Лідер року» та «Розплющ очі». Конкурс «Лідер року» мав на меті виявлення найдієвіших студентських активісті; підтримку суспільно корисної діяльності студентів; популяризацію духовних і моральних надбань молоді, утвердження цінності лідерства та командної роботи; сприяння формуванню активної громадської позиції та соціальної активності студентів. Конкурс тривав протягом навчального року та проходив у три тури. Журі визначало переможців у трьох номінаціях: «лідер-волонтер», «лідер-провідник»; «лідер-розумник». Положення про проведення конкурсу деталізовано у змісті додатку Ц.

Фотоконкурс «Розплющ очі» полягав у виставці студентських фоторобіт соціальної тематики в спеціально створеній спільноті в інтернет-мережі. Переможця фотоконкурсу було визначено шляхом інтернет голосування та відкритого голосування студентства за кращі роботи. Обидва конкурси сприяли розвитку таких показників як мотивація до лідерства-служіння, налаштування на позитивний результат, референтність та усіх показників за діяльнісним критерієм.

Третій, один з найважливіших, етап впровадження змістовно-методичного забезпечення соціально-педагогічної умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі полягав у *підтримці та заохоченні суспільно корисних студентських ініціатив.*

Таблиця 2.9

Форми заохочення суспільно корисних студентських ініціатив

Форма роботи	Мета	Критерій
Тренінгове заняття №16	Сприяти розвитку обізнаності щодо особливостей створення та реалізації соціальних проектів; розвитку навичок створення проектів	Усі критерії

Продовж. табл. 2.9

Реалізація студентських соціальних проектів	Сприяти розвитку мотивації до лідерства-служіння; вміння командної взаємодії; здатності генерувати нові ідеї; набуттю лідерської поведінки; отриманню досвіду участі у суспільно-корисній діяльності	Мотиваційно-ціннісний, діяльнісний
Грамоти, дипломи, матеріальні нагороди	Сприяти заохоченню суспільно корисних студентських ініціатив; закріпленню позитивних вражень від лідерської діяльності; стимулюванню до подальших досягнень; надихати інших студентів позитивним прикладом переможців	Мотиваційно-ціннісний, рефлексивний
Подяка школі		
Листи батькам		
Фото в кріслі директора на «Рейтингу студента»		

Зміст етапу полягав у реалізації студентських соціальних проектів. Отримати інформацію щодо особливостей створення та організації соціальних проектів, а також спробувати написати власний проект студенти-активісти мали змогу у ході проведення тренінгового заняття №16.

Написання, підготовка та реалізація соціальних проектів сприяла розвитку показників за діяльнісним та мотиваціно-ціннісним критеріями. У ролі організаторів виступили члени студентського активу - учасники програми «Майстерня лідерства-служіння», які отримали необхідні знання та навички. За бажанням студентів групи сформовані під час організації клубів залишались незмінними. Усі проекти було реалізовано протягом п’яти місяців (жовтень 2015 р. – лютий 2016р.). До проектних груп могли долучатись інші студенти та співробітники інституту/факультету.

Варто зазначити, що задля *співпраці зі студентами інших ВНЗ та членами різних соціальних інституцій*, у ході реалізації четвертого етапу, до участі у соціальних проектах було залучено студентів інших ВНЗ, школярів та членів різних соціальних інституцій.

Узагальнену інформацію щодо мети, змісту та учасників соціальних проектів подано у змісті таблиці 2.10.

Сутність соціального проекту «Добрий жук» полягала у створенні пункту прийому одягу при факультеті з подальшою його передачею у розпорядження Житомирського міського територіального центру соціального обслуговування Житомирської міської ради, який має відділення натуральної допомоги. За час

Таблиця 2.10

Узагальнена інформація щодо соціальних проектів реалізованих в ході впровадження змістовно-методичного забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу

Група	ВНЗ	Назва проекту	Тип проекту	Мета проекту	Організації-партнери	ВНЗ партнери	Результат
№ 1	Житомирський національний агроекологічний університет ЖНАЕУ	«Добрий жук»	Пункт прийому речей	Допомога малозабезпе-ченим	Житомирський міський територіальний центр соціального обслуговування Житомирської міської ради	Житомирський державний університет імені Івана Франка	Надано натуральну допомогу (одягу) 71 особі
№ 2		«Смачна допомога»	Благодійні ярмарки з продажу домашньої випічки	Збір коштів дітям-інвалідам	Центр соціальної реабілітації дітей-інвалідів "Джерело надії" Коростенської міської ради	Житомирський державний технологічний університет	4631 грн. передано вихованцям центру м. Коростень
№ 3	Київський університет імені Бориса Грінченка	«Я Софія, шити вмію»	Інтернет-аукціон побачень та майстер-класів	Збір коштів інвалідам	Центр трудової реабілітації розумово відсталих інвалідів «Трамплін» м. Києва	Київський університет імені Тараса Шевченка	37 побачень та 16 майстер класів; 2650 грн. передано інвалідам
№ 4		«Життя на розпродаж»	Благодійна інтернет - барахолка	Збір коштів для воїнів АТО	Всеукраїнський громадський центр «Волонтер», м. Київ	Житомирський національний агроекологічний університет	3324 грн.
№ 5		«Флешмоби мо – користь робимо»	Соціальні флеш-моби	Привернення уваги громадськост і до суспільних проблем	Київський палац дітей та юнацтва	Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова	Проведено 8 флешмобів з актуальних проблем
№ 6		«Друзі»	Впровадження форм роботи з ветеранами ВВВ	Підтрика ветеранів ВВВ організації «Березняки-1»	Центр захисту дітей «Наші діти» м. Києва	Середня загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 81 м.Києва	Організовано підтримку 17 ветеранів

реалізації проекту одиницями одягу було забезпечено 71 особу, у тому числі 27 переселенців зі східних регіонів країни.

Соціальний проект «Спечи добро» полягав у реалізації низки благодійних ярмарок з продажу домашньої випічки з метою збору коштів вихованцям Центру «Віра. Надія. Любов». Ярмарки було проведено в університеті так і поза його межами, випічку було виготовлено студентами, викладачами, співробітниками центру. В результаті проекту було зібрано 4631 грн.

У формі благодійного інтернет-аукціону побачень та вмінь проходив соціальний проект «Я Софія, шити вмію» проходив. В соціальних мережах було створено спільноти, у яких розміщувались світлини дівчат та хлопців,що долучилися до проекту. Відвідувач спільноти, який хотів поспілкуватися з людиною зі світлини у реальному житті повинен був сплатити внесок у грошовому еквіваленті, повідомивши про це адміністраторів, таким чином «придбавши побачення». Паралельно з аукціоном побачень було організовано «аукціон вмінь», лотами на якому були майстер-класи з різних тематичних напрямків. По закінченню проекту 2650 грн. було передано інвалідам Центру трудової реабілітації розумово відсталих інвалідів «Трамплін» м. Києва.

Для участі у благодійній інтерне-барахолці «Життя на розпродаж» об’єднали зусилля студентські активи експериментальних груп та Всеукраїнський громадський центр «Волонтер». У інтернет-мережу викладались речі, кошти від продажу яких було витрачено на потреби воїнів АТО (3324 грн.).

Проект «Флешмобимо – користь робимо» передбачав проведення низки соціальних флешмобів різної тематики в м. Києві було проведено студентським активом КУ імені Бориса Грінченка спільно з колегами з НПУ імені М.П. Драгоманова та Київським палацом дітей та юнацтва.

Соціальний проект «Друзі» був спрямований на підтримку ветеранів Другої світової війни – членів організації ветеранів ВВВ «Березняки-1», розташованій територіально зручно для Інституту людини КУ імені Бориса Грінченка та середньої загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 81 м.Києва, яка долучилася до проекту. За час участі у проекті було організовано систематичне

відвідування ветеранів студентами за місцем проживання з чаюванням та цикл зустрічей з учнями у школі; проведено концерт студентами з нагоди визволення Києва від німецько-фашистських загарбників; створено умови для змістовного дозвілля ветеранів, зокрема, похід до кінотеатру; ініційовано фотосесію «Ми живі!». Загалом участь у соціальному проекті узяли 17 ветеранів.

Проектна діяльність стала для студентського активу безцінним досвідом набуття лідерських знань, умінь, якостей, сприяла утвердженню цінностей та принципів лідерства-служіння у студентському середовищі, що забезпечило розвиток показників за мотиваціно-ціннісним та діяльнісним критеріями.

З метою заохочення суспільно корисних студентських ініціатив, закріплення ефекту від проведеної роботи та стимулюванню до активної діяльності нами було використано методи позитивного підкріплення.

Зокрема, заохочення переможців конкурсів та активістів-волонтерів грамотами, дипломами, матеріальними винагородами. Позитивне враження справило на студентську аудиторію написання листів батькам студентів, надсилання подяк у заклади здобуття студентами середньої освіти, надання можливості переможцям сфотографуватись у кріслі директора/декана та розміщення світлини на «Рейтингу студента».

Завершенням формувального етапу експерименту став фестиваль «Лідер-фест», проведений на базі ЖНАЕУ.

Наш вибір на користь фестивалю ґрунтується на можливості поєднання багатьох форм роботи в одній та прагненні вирішити низку соціально-виховних завдань. Головною вимогою до організаторів фестивалю лідерства було забезпечення інтенсивності, наповнення і завдяки цьому - ефективності фестивалю як форми роботи з розвитку лідерського потенціалу студентського активу. Для підготовки заходів було призначено відповідальних з числа студентського активу, що стало ще однією передумовою набуття лідерського досвіду. Паралельно проходило кілька форм роботи, з метою уникнення перевантаження учасниками одних форм та низьке забезпечення інших.

Під час фестивалю було проведено такі форми роботи (таблиця 2.11.):

Таблиця 2.11

Форми проведення «Лідер-фесту»

Форма роботи	Мета	Критерій
Лідерська експедиція «В гостях у студактиву»	Сприяти встановленню дружніх стосунків між студентами-активістами різних університетів	Когнітивний
Дискусійний вуличний центр «Я маю думку!»	Сприяти формуванню поваги та толерантності до думок та позицій інших людей	Мотиваційно-ціннісний; рефлексивний
Виїзний діагностичний пункт «Ти часом не лідер?»	Перевірити рівень розвитку лідерського потенціалу учасників	Когнітивний, релексивний
Станційний експрес «Визволення Європи»	Сприяти розширенню знань щодо відомих лідерів; розвитку вміння командної взаємодії	Когнітивний; діяльнісний
Виставка робіт учасників фотоконкурсу «Розплющ очі»	Презентувати досягнення учасників експерименту; сприяти актуалізації соціальних проблем суспільства; розвитку обізнаності щодо суспільно корисної діяльності; мотивації до лідерства-служіння	Мотиваційно-ціннісний; рефлексивний
Презентація плакатів-звітів соціальних проектів		Рефлексивний
Розповсюдження інформаційних матеріалів; буклету «Лідер на дозвіллі»		Когнітивний
Марафон мотиваційних роликів «Добро нон-стоп»		Мотиваційно-ціннісний
Брейн-ринг «Лідери-розумники»	Сприяти розширенню знань щодо лідерства; розвитку навичок групової роботи; налагодженню співпраці	Когнітивний
Форум-театр «Душа навиворіт»	Створити умови для самоаналізу лідерської діяльності; зняттю емоційних бар’єрів; набуттю впевненості	Рефлексивний
Майстер-класи «Хода могутності», «Говори як лідер», «Арт-терапія у лідерстві», «Ефективний тайм-менеджмент»	Сприяти отриманню знань, умінь та навичок, необхідних для ефективної лідерської діяльності	Когнітивний, діяльнісний
Прес-конференція «Лідери для лідерів»	Сприяти отриманню зворотнього зв’язку, обміну досвідом; виявленню проблем, що виникали у ході участі у експерименті	Когнітивний
Телешоу «На службі добра»	Створити умови для презентації досягнень учасників; сприяти розумінню можливості вчитися на власному досвіді	Мотиваційно-ціннісний; рефлексивний
Нагородження переможців конкурсів, активістів соціальних проектів	Відзначити найактивніших студентів-активістів; сприяти закріпленню позитивних вражень від участі у експерименті	Мотиваційно-ціннісний
Створення карти групових досягнень	Сприяти закріпленню позитивних вражень; налаштуванню на подальшу діяльність; усвідомленню життєвих перспектив	Рефлексивний
Вечірка «Якщо лідер – танцюй!»	Сприяти змістовному проведенню дозвілля; встановленню дружніх взаємин між студентами з різних університетів	Діяльнісний

План проведення фестивалю та методичні матеріали до його проведення деталізовано у додатку Ш.

«Лідер-фест» був покликаний сприяти підведенню підсумків експериментальної роботи; презентації досягнень учасників експерименту; налагодженню зв'язків між експериментальними групами; мотивації до подальшої лідерської та суспільно корисної діяльності; рефлексії власних емоцій та відчуттів.

В умовах фестивалю кожен мав змогу виявити свої якості у різних формах роботи; отримати нові знання та навички самостійно обираючи заходи, які вважає найцікавішими; розширити коло спілкування, обмінятися власним лідерським досвідом; підняти командний дух свого студентського активу у змаганнях та конкурсах; отримати винагороду за сумлінну діяльність. Деякі форми роботи в межах фестивалю передбачали вплив на окремі показники за певним критерієм, деякі були комплексними.

Таким чином у ході формувального етапу експерименту нами було впроваджено соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі, зміст яких полягав у реалізації відповідного змістовно-методичного забезпечення, що потребувало використання методів та організаційних форм соціально-педагогічної роботи, спрямованих на підвищення рівня показників розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за когнітивним, мотиваційно-ціннісним, діяльнісним та рефлексивним критеріями.

Нами було охарактеризовано базові поняття; враховано результати констатувального етапу експерименту; визначено мету та завдання змістовно-методичного забезпечення кожної соціально-педагогічної умови; підібрано методи, форми та техніки для роботи зі студентським активом та суб'єктами соціально-виховної роботи зі студентами.

Отримані відгуки учасників формувального етапу експерименту та видимі зміни у рівні розвитку лідерського потенціалу студентського активу спонукали до висновку про позитивні результати впровадження запропонованого змісту,

методів та форм. Та ефективність змістовно-методичного забезпечення соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі потребувала перевірки на конрольному етапі експерименту.

2.3. Аналіз результатів експериментальної роботи

Метою контрольного етапу експерименту було перевірити ефективність впроваджених нами соціально-педагогічних умов та відстеження динаміки розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

Відповідно до мети визначено наступні завдання контрольного етапу експерименту: проведення контрольного діагностичного зрізу; табличне і графічне представлення результатів; відстеження динаміки рівнів розвитку за кожним критерієм; виявлення показників, які показали найбільшу динаміку; порівняння отриманих даних студентського активу контрольних та експериментальних груп; оцінка ефективності окремих форм соціально-педагогічної роботи; формулювання висновків.

Процедура діагностики проходила згідно з констатувальним зрізом нашого дослідження, переважно, за допомогою застосування ідентичних методик. Частково видозмінено було лише авторську анкету та скорочено кількість запитань методики «Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості в межах групи» (Л. Уманський, А. Лутошкін). Додатковим інструментарієм діагностики стало контрольне тестування та аналіз творів-есе «Я лідер».

Аналіз ефективності розробленого нами змістовно-методичного забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі було здійснено наступним чином: побудова частотних та відсоткових розподілів за кожним критерієм та відповідними показниками розвитку лідерського потенціалу студентського активу; опис та узагальнення емпіричних даних; представлення результатів графічно та їх

характеристика.

За когнітивним критерієм розвитку лідерського потенціалу студентського активу нами було повторно оцінено рівень розвитку у студентів-активістів контрольної та експериментальної груп таких показників як: обізнаність щодо лідерства, знання про лідерські якості, розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні.

За алгоритмом оцінювання, розробленим на констатувальному етапі експерименту, а також за допомогою аналізу контрольного тестування нами було отримано результати щодо рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу за показниками когнітивного критерію та представлено їх в таблиці 2.12 та змісті додатків Щ та Щ.1.

Таблиця 2.12

Рівні розвитку лідерського потенціалу студентського активув університетському середовищі за когнітивним критерієм

(констатувальний і контрольний етапи)

Показники за критерієм			Обізнаність щодо лідерства		Знання про лідерські якості		Розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні	
Рівень	Група	Величина	Констатувальний етап	Контрольний етап	Констатувальний етап	Контрольний етап	Констатувальний етап	Контрольний етап
Проактив-ний	**ЕГ**	Абс.	42	91	39	94	36	97
		%	16,47	35,68	15,29	36,86	14,11	38,03
	КГ	Абс.	41	56	38	59	35	62
		%	15,83	21,62	14,67	22,77	13,51	23,93
Активний	**ЕГ**	Абс.	139	142	146	150	129	134
		%	54,50	55,68	57,25	58,82	50,58	52,54
	КГ	Абс.	150	144	157	151	140	134
		%	57,91	55,59	60,61	58,30	54,05	51,73
Реактивний	**ЕГ**	Абс.	81	22	70	11	84	24
		%	31,76	8,62	27,45	4,31	32,94	9,41
	КГ	Абс.	74	59	64	49	78	63
		%	28,57	22,77	24,71	18,91	30,11	24,32

Аналіз табличних даних дозволив засвідчити, що відбулися зміни в рівнях розвитку показників за когнітивним критерієм. Позитивну динаміку у бік збільшення кількості студентів-активістів на проактивному рівні та у бік зменшення кількості студентів на проактивному рівні продемонстрували учасники експериментальної групи. На проактивному рівні значно збільшиласть кількість студентів-активістів за таким показником, як розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні з 36 осіб на початку експерименту (14,11 %) до 97 після його завершення (38,03 %). Рівень розвитку знань про лідерські якості у студентів експериментальних груп також підвищився, кількість студентів-активістів на проактивному рівні з 39 (15,29 %) зросла до 94 (36,86 %). Динаміка розвитку лідерського потенціалу студентського активу на реактивному рівні подібна: за показниками «обізнаність щодо лідерства» та «знання про лідерські якості» це 23,13 % (59 осіб), за показником «розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні» - 23,52 % (60 осіб).

Також можемо стверджувати, що найвищий рівень розвитку показав такий показник як «розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні». Про позитивну динаміку свідчить різниця у кількості студентів експериментальної групи до та після закінченню експерименту: на проактивноу рівні – 23,92 % (61 особа), на активному – 1,96 % (5 осіб), на реактивному – 23,52 % (60 осіб). Найменшу динаміку в екпериментальній групі було помічено за показником «обізнаність щодо лідерства». На проактивному рівні різниця склала – 19,21 % (49 осіб), на активному – 1,17 % особи (3 особи), на реактивному – 23,13 % (59 осіб).

У контрольній групі також відбулися незначні зміни в бік підвищення рівня розвитку лідерського потенціалу студентського активу за когнітивним критерієм. Зокрема, за таким показником, як розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служіння кількість студентів на реактивному рівні зменшилась з 30,11 % (78 осіб) до 24,32 % (63 особи). За іншими двома показниками когнітивного критерію учасники продемонстрували подібну динаміку – у 5,79 % (15 осіб).

На проактивному рівні у контрольній групі найгіршу динаміку зафіксовано за показником «обізнаність щодо лідерства» - кількість студентів на проактивному рівні збільшилась лише на 15 осіб (5,79 %). Хоча, варто зазначити, що результати за іншими показниками суттєво не відрізняються: за показником «знання про лідерські якості» - на 21 особу (8,10 %), за показником «розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінн» - на 27 осіб (10,42 %). Результати узагальнення даних констатувального етапу експерименту за когнітивним критерієм подані на рис.2.2.

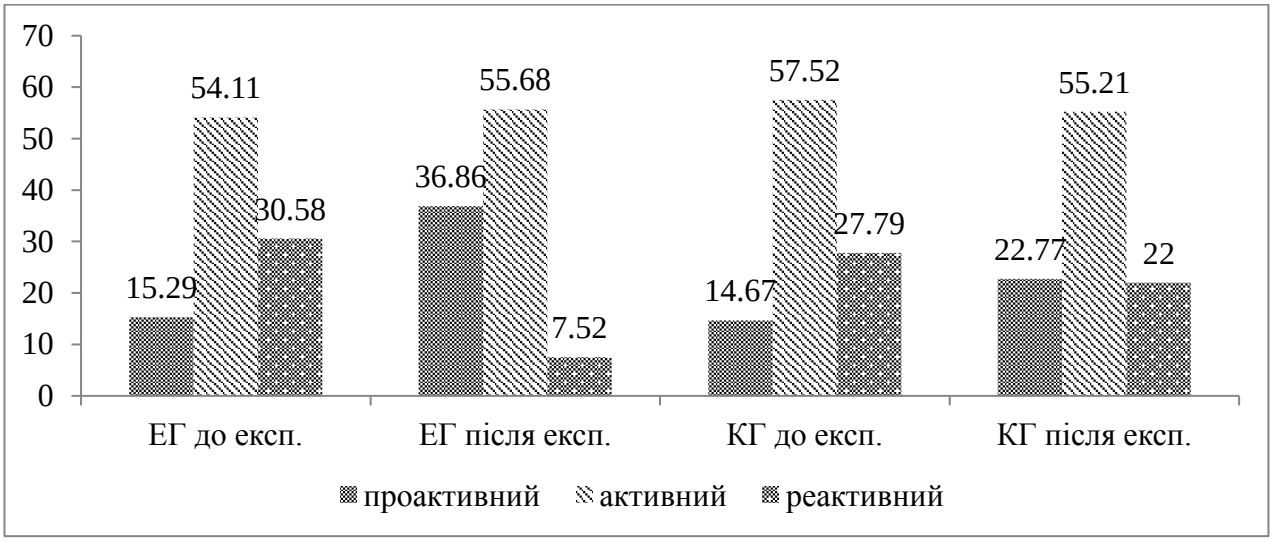


Рис. 2.2. Рівень розвитку показників лідерського потенціалу студентського активу контрольних та експериментальних груп (за когнітивним критерієм)

Дані діаграми дають підстави стверджувати: у розвитку показників когнітивного критерію спостерігається позитивна динаміка як для контрольних так і для експериментальних груп.

Хоча динаміка в контрольних групах виглядає несуттєвою порівняно з експериментальними. Так це 8,10 % на реактивному рівні (21 особа) та 5,79 % на проактивному рівні (15 осіб) у студентів контрольної групи та 23,13 % (59 осіб) та 21,56 % (55 осіб) на відповідних рівнях у студентів експериментальної групи.

Розширення обізнаності студентів щодо лідерства студентів контрольних груп ми пов’язуємо з наявністю даної інформації у змісті деяких навчальних дисциплін, таких, наприклад, як «Менеджмент», «Соціальна психологія»; підвищення інтересу суспільства до проблеми лідерства, популяризація

тренінгів з набуття лідерської компетентності як методу особистісного розвитку тощо.

Про це також свідчать результати проведення контрольного тестування, у ході якого було перевірено рівень розвитку теоретичних знань студентського активу щодо лідерства, теорій лідерства, теоретиків лідерства, концепції лідерства-служіння, основ діяльності студентського активу, а також деякі запитання з тренінгових занять, наприклад, щодо стратегії творчості У. Діснея, стадій розвитку команди, комунікаційних ефектів, стратегій розвитку конфліктів, соціальної реклами тощо.

Можемо констатувати, що якщо щодо лідерства та діяльності студентського активу учасники контрольної групи мають певні уявлення, то з приводу спеціальних знань отриманих на тренінгових заняттях, жоден студент не був обізнаний.

Отже, можемо зробити висновки, що впроваджені соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студенського активу в університетському середовищі сприяли збільшенню кількості членів студентського активу на проактивному рівні та зменшенню – на реактивному за показниками когнітивного критерію; позитивну динаміку зафіксовано у студентів екпериментальної групи.

За мотиваційно-ціннісним критерієм розвитку лідерського потенціалу студентського активу нами було повторно оцінено рівень розвитку у студентів-активістів контрольної та експериментальної груп таких показників як: усвідомлення лідерства як цінності, мотивація до лідерства-служіння, налаштування на позитивний результат. за допомогою авторської анкети та методики діагностики лідерства як цінності.

За алгоритмом оцінювання, розробленим на констатувальному етапі експерименту нами було отримано результати щодо рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за показниками мотиваційно-ціннісного критерію та представлено їх в таблиці 2.13 та змісті додатків Щ та Щ.1.

Таблиця 2.13

Рівні розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за мотиваційно-ціннісним критерієм

(констатувальний і контрольний етапи)

Показники за критерієм			Усвідомлення лідерства як цінності		Мотивація до лідерства-служіння		Налаштування на позитивний результат	
Рівень	Група	Величина	Констатувальний етап	Контрольний етап	Констатувальний етап	Контрольний етап	Констатувальний етап	Контрольний етап
Проактивний	**ЕГ**	Абс.	41	119	34	121	48	126
		%	16,07	46,66	13,33	47,45	18,82	49,41
	КГ	Абс.	40	49	35	50	47	57
		%	15,44	18,91	13,51	19,30	18,14	22,00
Активний	**ЕГ**	Абс.	144	115	147	118	144	115
		%	56,47	45,09	57,64	46,27	56,47	45,09
	КГ	Абс.	147	153	150	155	147	151
		%	56,75	59,07	57,91	59,84	56,75	58,30
Реактивний	**ЕГ**	Абс.	70	21	74	16	63	14
		%	27,45	8,23	29,01	6,27	24,31	5,49
	КГ	Абс.	72	57	74	54	65	51
		%	27,79	22,00	28,57	20,84	25,09	19,69

Аналіз табличних даних дозволив засвідчити, що після впровадження соціально-педагогічних умов відбулися зміни в рівнях розвитку показників за когнітивним критерієм. Суттєву динаміку відмічаємо у студентів екпериментальної групи. Зокрема, найбільш розвиненим як і на констатувальному етапі експерименту виявився показник «налаштування на позитивний результат» - проактивний рівень після впровадження соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу продемонстрували 49,41 % студентів (126 осіб), активний – 45,09 % (115 осіб), на реактивному залишились 5,49 % активістів (14 осіб). Хоча, найсуттєвіші зміни нами зафіксовано за показником «мотивація до лідерства-служіння» нами: динаміка на проактивному рівні склала 34,11 % (87 осіб), на реактивному рівні

кількість студентів з 29,01 % (74 особи) зменшилась до 6,27 % (16 осіб).

Найменшу різницю у рівнях розвитку лідерського потенціалу студентського активу до та після експерименту ми отримали за показником «усвідомлення лідерства як цінності». На проактивному рівні динаміка становить 78 осіб (30,58 %), на активному – 11 осіб (4,31 %), на реактивному – 49 осіб у бік зменшення (19,21 %).

Рівні розвитку лідерського потенціалу за показниками мотиваційно-ціннісного критерію у студентів контрольної групи після експерименту також зазнали змін. Наприклад, найбільш позитивну динаміку на проактивному рівні учасники продемонстрували за показником «мотивація до лідерства-служіння»: кількість студентів зросла на 5,79 % (15 осіб). Можемо зробити припущення, що студенти поділяють гуманістичну спрямованість студентського активу, але не знайомі з принципами лідерства-служіння. На реактивному рівні найбільш розвиненим виявився такий показник як налаштування на позитивний результат – кількість студентів становить 19,69 % (51 особа) порівняно з 20,84 % (54 особи) за показником «мотивація до лідерства-служіння» та 22 % (57 осіб) за показником «усвідомлення лідерства як цінності».

Результати узагальнення даних констатувального етапу експерименту за мотиваційно-ціннісним критерієм подані на рис.2.3.

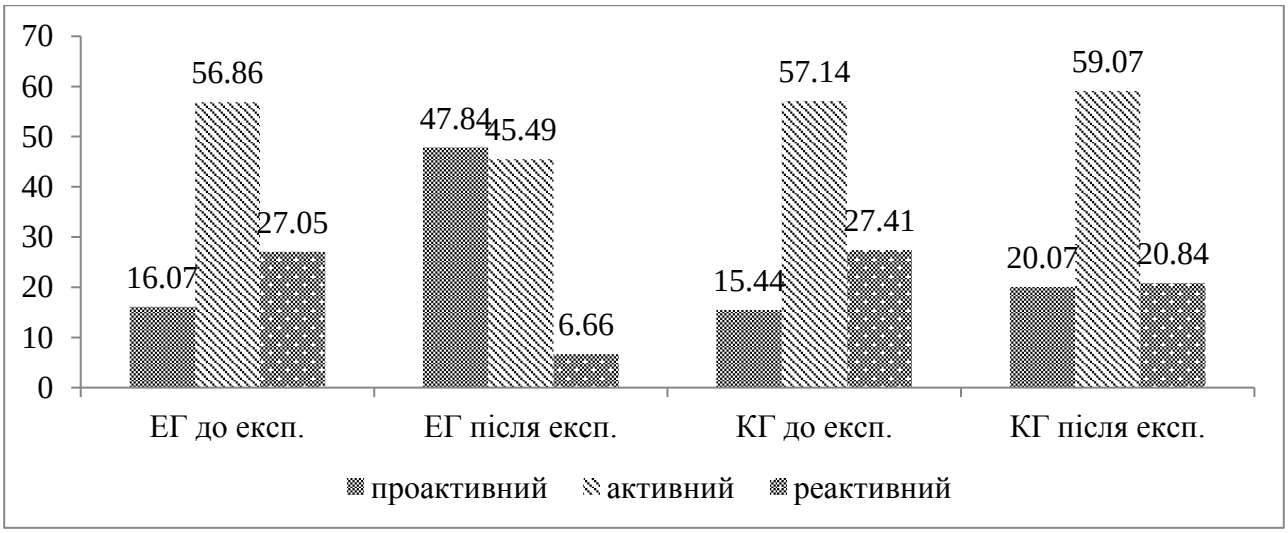


Рис. 2.3. Рівні розвитку показників лідерського потенціалу студентського активу контрольних та експериментальних груп (за мотиваційно-ціннісним критерієм)

Аналіз цифрових даним надав нам можливість дійти таких висновків: зміни у мотиваційно-ціннісній сфері членів студентського активу найкраще демонструють вплив впроваджених соціально-педагогічних умов, що, безсумнівно, є позитивом, враховуючи найменш втішну оцінку рівнів розвитку показників за даним критерієм на констатувальному етапі в усієї вибірки студентів.

На початку експерименту на проактивниму рівні було 15,75 % студентів обох груп (81 особа). Після проведення експериментальної роботи проактивний рівень розвитку показників за мотиваційно-ціннісним критерієм збільшився на 31,76 % (81 особа) у студентського активу експериментальної групи та на 4,63 % (12 осіб) у студентів контрольної групи. На реактивному рівні спостерігаємо незначну динаміку за показниками мотиваціно-ціннісного критерію в учасників контрольної групи – кількість осіб зменшилась усього на 6,56 % (17 осіб) порівняно з результатами констатувального етапу експерименту. На відміну від студентського активу експериментальної групи, де з початкових 27,05 % (69 осіб) на реактивному рівні залишились 6,66 % студентів (17 осіб).

Отже, можемо зробити висновки, що впроваджені соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студенського активу сприяли збільшенню кількості членів студентського-активу на проактивному рівні та зменшенню – на реактивному рівні за поканиками мотиваційно-ціннісного критерію; позитивну динаміку зафіксовано у студентів екпериментальної групи.

За діяльнісним критерієм розвитку лідерського потенціалу студентського активу нами було повторно оцінено рівень розвитку у студентів-активістів контрольної та експериментальної груп таких показників як: лідерська поведінка, вміння командної взаємодії та здатність генерувати нові ідеї.

За алгоритмом оцінювання, розробленим на констатувальному етапі експерименту нами було отримано результати щодо рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за показниками діяльнісного критерію та представлено їх в таблиці 2.14 та змісті додатків Щ та Щ.1.

Таблиця 2.14.

Рівні розвитку лідерського потенціалу студентського активув університетському середовищі за діяльнісним критерієм

(констатувальний і контрольний етапи)

Показники за критерієм			Лідерська поведінка		Вміння командної взаємодії		Здатність генерувати нові ідеї	
Рівень	Група	Величина	Констатувальний етап	Контрольний етап	Констатувальний етап	Контрольний етап	Констатувальний етап	Контрольний етап
Проактивний	**ЕГ**	Абс.	35	91	32	86	40	94
		%	14,11	35,29	12,54	33,72	15,68	36,86
	КГ	Абс.	36	47	33	43	39	51
		%	13,89	18,12	12,74	16,60	15,05	19,69
Активний	**ЕГ**	Абс.	131	153	136	158	132	154
		%	51,37	60,00	53,33	61,96	51,67	60,39
	КГ	Абс.	128	142	132	149	130	144
		%	49,42	54,82	50,96	57,52	50,19	55,59
Реактивний	**ЕГ**	Абс.	86	12	88	10	83	7
		%	34,50	4,70	34,11	4,31	32,54	2,74
	КГ	Абс.	95	70	94	67	90	64
		%	36,67	27,02	36,29	25,86	34,74	24,71

Аналіз табличних даних показав тенденцію, до зменшення кількості студентів-активістів на реактивному рівні та збільшенню – на проактивному рівні за показниками діяльнісного критерію. Охарактеризуємо результати, отримані в експерментальній групі. Найкращу динаміку на проактивному рівні відмічено за таким показником як «лідерська поведінка» - кількість студентів на констатувальному етапі експерименту складала 35 осіб (14,11 %), після впровадження соціально-педагогічних умов кількість збільшилась на 21,96 % (56 осіб). Позитивні результати нами також зафіксовано на реактивному рівні за показником «вміння командної взаємодії», динаміка склала 30,58 % (78 осіб).

Найбільш розвиненим у студентів-активістів експериментальної групи виявився показник - «здатність генерувати нові ідеї». Так, проактивний рівень

розвитку лідерського потенціалу демонструють 94 студенти (36,86 %), активний – 154 студенти (60,39 %), на реактивному перебуває усього 7 студентів (2,74 %). Такі результати ми пов'язуємо з творчим характером діяльності студентського активу, яка потребує креативних, часом, нестандартних рішень. Показник «вміння командної взаємодії» хоч і показав позитивну динаміку, є найменш розвиненим за діяльнісним критерієм: на проактивному рівні знаходиться 33,72 % студентів (86 осіб), реактивний мають 4,31 % активістів (10 осіб).

У студентського активу контрольної групи теж відбулися зміни у рівнях розвитку лідерського потенціалу за показниками діяльнісного критерію після проведення експерименту. Показник «здатність генерувати нові ідеї» виявився найбільш розвиненим, так само як і в експериментальній групі, та показав найкращу динаміку: 19,69 % студентів мають проактивний рівень та 24,71 % - реактивний. Невтішними, на нашу думку, є результати за показником «вміння командної взаємодії», адже від злагодженої роботи студентського активу, наявності командного духу залежить як успішне виконання групових завдань, так і розвиток лідерського потенціалу. Так, реактивний рівень мають 25,86 % студенів-активістів (67 осіб), активний – 57,52 % (149 осіб), проактивний зафіксовано лише у 43 членів студентського активу контрольної групи (16,60 %). Розвиток лідерської поведінки на проактивному рівні відбувся лише у 11 студентів контрольної групи (4,24 %), на реактивному зменшився на 9,65 % (25 осіб). Зважаючи на лідерський характер діяльності студентського активу, можемо зробити висновок про негативну динаміку за даним показником.

Результати узагальнення даних констатувального етапу експерименту за діяльнісним критерієм подані на рис.2.4.

Представлені графічні результати дозволяють дійти висновків про наявність позитивної динаміки у рівні розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за показниками діяльнісного критерію.

Найяскравіше ця динаміка простежується у студентів експериментальних груп на реактивному рівні. Так з 33,72 % студентів (86 осіб) з реактивним рівнем

на констатувальному етапі експерименту на контрольному їх залишилось 3,92 % (10 осіб), на проактивному рівні динаміка в експериментальній групі склала 21,18 % (54 особи), тобто відбувся значний розвиток лідерських вмінь та навичок. У студентського активу контрольної групи також помітні незначні зрушення. З реактивного на активний рівень вдалося перейти 26 студентам (10,03 %). На проактивному рівні позитивна динаміка склала усього 4,25 % (11 осіб). У більшості студентів контрольної групи зафіксовано активний рівень розвитку лідерського потенціалу студентського активу (55,98 %) на момент контрольного зрізу.

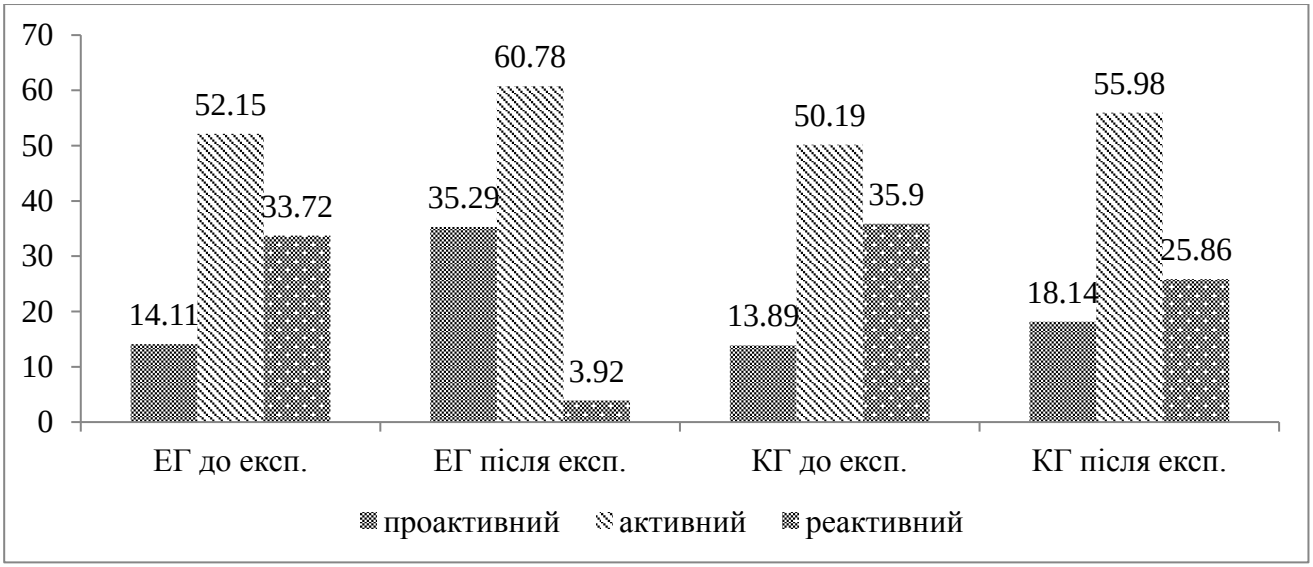


Рис. 2.4. Рівень розвитку показників лідерського потенціалу студентського активу контрольних та експериментальних груп (за діяльнісним критерієм)

Отже, можемо зробити висновки, що впроваджені соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студенського активу в університетському середовищі сприяли збільшенню кількості членів студентського активу на проактивному рівні та зменшенню – на реактивному рівні за показниками діяльнісного критерію; позитивну динаміку зафіксовано у студентів екпериментальної групи.

За рефлексивним критерієм розвитку лідерського потенціалу студентського активу нами було повторно оцінено рівень розвитку у студентів-активістів контрольної та експериментальної груп таких показників як: самоаналіз лідерської діяльності та референтість.

За алгоритмом оцінювання, розробленим на констатувальному етапі експерименту, а також аналізом есе «Я лідер» нами було отримано результати щодо рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за показниками рефлексивного критерію та представлено їх в таблиці 2.15 та змісті додатків Щ та Щ.1.

Таблиця 2.15

Рівні розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за рефлексивним критерієм

(констатувальний і контрольний етапи)

Показники за критерієм			Самоаналіз лідерської діяльності		Референтність	
Рівень	Група	Величина	Констатувальний етап	Контрольний етап	Констатувальний етап	Контрольний етап
Проактивний	**ЕГ**	Абс.	43	103	41	101
		%	16,86	40,39	16,07	39,60
	КГ	Абс.	44	55	42	53
		%	16,98	21,23	16,21	20,46
Активний	**ЕГ**	Абс.	136	143	132	139
		%	53,33	56,07	51,76	54,50
	КГ	Абс.	143	141	143	139
		%	55,21	54,44	55,21	53,66
Реактивний	**ЕГ**	Абс.	76	9	82	15
		%	29,80	3,52	32,15	5,88
	КГ	Абс.	72	63	72	67
		%	27,79	24,32	27,79	25,86

Проаналізувавши зміст есе студентів-активістів було визначено, що абсолютно усі прагнуть бути лідерами та розвинути лідерський потенціал. Порівнюючи відповіді студентів на запитання авторської анкети на констатувальному етапі експерименту та зміст міні-творів ми з’ясували наступне: уявлення студентів-активстів про лідерство набуло більш гуманістичної спрямованості; вони пишуть про лідерство не лише у контексті влади та авторитету, як це було до впровадження соціально-педагогічних умов, а

й як засобу особистісного розвитку та можливості бути ініціатором змін; зміцнення віри у можливість розвитку лідерського потенціалу шляхом тренування та саморозвитку; розгляд студентського активу як засобу розвитку лідерського потенціалу, бажання бути командним гравцем; підвищення рівня самооцінки.

Аналіз табличних даних дозволив засвідчити, що після впровадження змістовно-методичного забезпечення відбулися зміни в рівнях розвитку показників за рефлексивним критерієм. Позитивну динаміку у бік збільшення кількості студентів-активістів на проактивному рівні та у бік зменшення кількості студентів на проактивному рівні продемонстрували учасники експериментальної групи. Показник «самоаналіз лідерської» діяльності виявився більш розвиненим та показав кращу динаміку у студентів експериментальної групи. А саме: проактивний рівень демонструють 40,78 % студентів (104 особи), активний – 56,07 % активістів (143 особи), з реактивним на момент контрольного зрізу було 3,13 % учасників (8 осіб). Динаміка за даним показником на проактивному рівні склала 24,31 % (62 особи), на реактивному - 27,05 % у бік зменшення (69 осіб).

Рівень розвитку референтності в експериментальній групі змінився на 23,52 % (60 осіб) на проактивному рівні та 26,27 % на(67 осіб) на реактивному рівні, що, безсумнівно свідчить про позитивну динаміку.

Аналіз отриманих даних у контрольній групі також засвідчує про наявність певної позитивної динаміки. Зокрема на проактивному рівні кількість студентів за показником «самоаналіз лідерської діяльності» збільшилась на 11 осіб (4,24 %), за показником «референтність» результати ідентичні. На реактивному рівні за показником «самоаналіз лідерської діяльності» на констатувальному етапі експерименту було 72 студенти (27,79 %). Після контрольного зрізу їх кількість зменшилась до 63 осіб (24,32 %), тобто динаміка склала 3,47 %. За таким показником як референтність, позитивну динаміку зафіксовано лише у 5 студентів, що складає 1,93 % та свідчить про негативний результат. Тобто, члени студентського активу контрольної групи не вбачають у

інших активістах лідерів, не прагнуть визнавати авторитету інших студентів та, переважно, зорієнтовані на себе.

Результати узагальнення даних констатувального етапу експерименту за рефлексивним критерієм подані на рис.2.5.

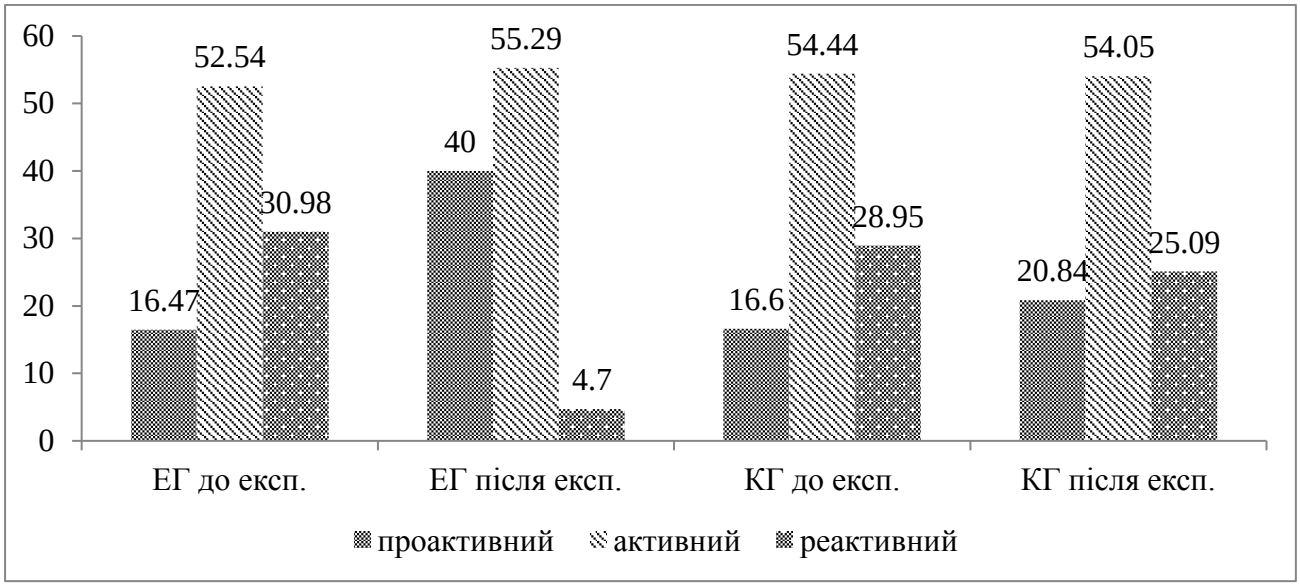


Рис. 2.5. Рівень розвитку показників лідерського потенціалу студентського активу контрольних та експериментальних груп (за рефлексивним критерієм)

Діаграма дозволяє дійти висновків про наявність позитивної динаміки у рівні розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за показниками рефлексивного критерію.

У студентів експериментальної групи на реактивному рівні зафіксовано найбільш позитивну динаміку у 26,27 %: на констатувальному етапі експерименту активістів на реактивноум рівні було 79 (30,98 %), після проведення експерименту залишилось 12 (4,7 %). Кількість студентів експериментальної групи на проактивному рівні за показниками рефлексивного критерію після проведення експерименту також збільшилась з 16,47 % (42 особи) до 40 % (102 особи).

Динаміка за показниками рефлексивного критерію у студентського активу контрольної групи є менше вираженою: на проактивному рівні вона склала 4,24 % (11 осіб), на реактивному рівні – 3,86 % (10 осіб), активний рівень залишився без змін.

Отже, можемо зробити висновки, що впроваджені соціально-педагогічні

умови розвитку лідерського потенціалу студенського активу в університетському середовищі сприяли збільшенню кількості членів студентського-активу на проактивному рівні та зменшенню – на реактивному рівні за показниками рефлексивного критерію; позитивну динаміку зафіксовано у студентів екпериментальної групи.

Таким чином, на етапі контрольного зрізу аналіз узагальнених даних, отриманих шляхом використання комплексу діагностичних методик, анкетування, тестування, опитування, аналізу творів-есе дозволив подати дані за усіма критеріями та рівнями у вигляді таблиць.

Для унаочнення ми подаємо результати аналізу даних щодо рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу експериментальної і контрольної груп за кожним критерієм на початку експерименту в таблиці 2.16 та в кінці у таблиці 2.17.

Таблиця 2.16

Розподіл учасників КГ та ЕГ за всіма критеріями і рівнями розвитку лідерського потенціалу (констатувальний етап)

Рівень	*Проактивний*		*Активний*		*Реактивний*	
	Абс.	*%*	*Абс.*	*%*	*Абс.*	*%*
Критерії	**ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ГРУПА (255 осіб)**					
Когнітивний	39	15,29	138	54,11	78	30,58
Мотиваційно-ціннісний	41	16,07	145	56,86	69	27,05
Діяльнісний	36	14,11	133	52,15	86	33,72
Рефлексивний	42	16,47	134	52,54	79	30,98
Критерії	**КОНТРОЛЬНА ГРУПА (259 осіб)**					
Когнітивний	38	14,67	149	57,52	72	27,79
Мотиваційно-ціннісний	40	15,44	148	57,14	71	27,41
Діяльнісний	36	13,89	130	50,19	93	35,90
Рефлексивний	43	16,60	141	54,44	75	28,95

Таблиця 2.17

Розподіл учасників КГ та ЕГ за всіма критеріями і рівнями розвитку лідерського потенціалу (контрольний етап)

Рівень	*Проактивний*		*Активний*		*Реактивний*	
	Абс.	*%*	*Абс.*	*%*	*Абс.*	*%*
Критерії	**ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ГРУПА (255 осіб)**					
Когнітивний	94	36,86	142	55,68	19	7,45
Мотиваційно-ціннісний	122	47,84	116	45,49	17	6,66
Діяльнісний	90	35,29	155	60,78	10	3,92
Рефлексивний	102	40,00	141	55,29	12	4,70
Критерії	**КОНТРОЛЬНА ГРУПА (259 осіб)**					
Когнітивний	59	22,77	143	55,21	57	22,00
Мотиваційно-ціннісний	52	20,07	153	59,07	54	20,84
Діяльнісний	47	18,14	145	55,98	67	25,86
Рефлексивний	54	20,84	140	54,05	65	25,09

Аналіз табличних даних дозволяє підтвердити наявність суттєвої відмінності в рівнях розвитку лідерського потенціалу членів студентського активу контрольної та експериментальної груп. Найкращу динаміку на проактивному рівні учасники експериментальної групи продемонстрували за показниками мотиваційно-ціннісного критерію – кількість студентів з 16,07 % (41 особа) зросла до 47,84 % (122 особи). За показниками діяльнісного критерію спостерігаємо найкращу динаміку на реактивному рівні в експериментальній групі, що становить 31,76 % (81 особа). Враховуючи те, що дані показники були найменш вираженими, можемо констатувати позитивні зрушення мотиваційно-ціннісної сфери студентського активу. Найнижчу динаміку в експериментальній групі спостерігаємо за показниками діяльнісного критерію на проактивному рівні (21,17 %) та за показниками когнітивного критерію на реактивному рівні (23,13 %).

У студентів-активістів контрольної групи найбільш позитивна динаміка на проактивному рівні відбулась за показниками когнітивного критерію (11,96 %),

найменшу учасники продемонстрували за показниками рефлексивного та діяльнісного критерію (4,24 %). Кількість студентів контрольної групи на реактивному рівні розвитку лідерського потенціалу також зазнала змін: за показниками діяльнісного критерію динаміка склала 10,03 % (26 осіб), мотиваційно-ціннісного-критерію – 6,56 % (17 осіб), когнітивного критерію – 5,79 % (15 осіб) та за показниками рефлексивного критерію – 3,86 % (10 осіб). Найбільш вираженими в контрольній групі є показники за когнітивним критерієм, найменш розвиненими – показники за діяльнісним критерієм.

Наявність позитивної динаміки у студентського активу контрольної групи ми пов’язуєм з тим, що у процесі фахової підготовки студентам деяких спеціальностей викладались дисципліни, що стосуються лідерства; а також з тим, що сама участь у студентському активі, залучення до керівництва університетом сприяють розвитку лідерського потенціалу – з набуттям досвіду підвищується прагнення бути лідером, тренуються лідерські вміння та якості, згуртовується колектив тощо.

Отже, після проведення контрольного етапу експерименту та аналізу показників за усіма критеріями, ми узагальнили дані за усіма рівнями розвитку лідерського потенціалу студентського активу та представили у вигляді таблиці.

Таблиця 2.18

Динаміка рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу

Рівні розвитку	Експериментальна група				Динаміка	Контрольна група				Динаміка
	На констатувальному етапі експерименту		На контрольному етапі експерименту			На констатувальному етапі експерименту		На контрольному етапі експерименту		
Величина	Абс.	%	Абс.	%	%	Абс.	%	Абс.	%	%
Проактивний	39	15,29	102	40,00	+ 24,70	40	15,44	53	20,46	+ 5,01
Активний	138	54,11	139	54,50	+ 0,39	142	54,82	145	55,98	+ 1,15
Реактивний	78	30,58	14	5,49	- 25,09	77	29,72	61	23,55	- 6,17

Можемо зробити висновок, що у студентів контрольної групи спостерігається низька динаміка на проактивному рівні – 5,01 % (13 осіб). Для експериментальної групи цей показник дорівнює 24,70 %, (63 особи), тобто кількість студентів експериментальної групи на проактивному рівні збільшилась майже у 5 разів порівняно з контрольною групою.

Спостерігаємо значні зміни студентського активу експериментальної групи й на реактивному рівні: кількість студентів зменшилась з 30,58 % до 5,49 %. У контрольній групі динаміка на реактивному рівні значно нижча - 6,17 % (16 осіб).

Варто відзначити, що ми навмисне не характеризували зміни на активному рівні, показники за яким залишаються відносно незмінними як для контрольних так і експериментальних груп. На нашу думку, пояснити це можна тим, що підвищення показників розвитку лідерського потенціалу на активному рівні відбувалось за рахунок студентів, які на констатувальному етапі продемонстрували реактивний рівень. Відповідно відсутність динаміки полягає у переході студентів з активного рівня на проактивний.

З метою унаочнення результатів експериментальної роботи ми графічно зобразили дані щодо динаміки розвитку лідерського потенціалу. На діаграмах (рис. 2.6. та 2.7.) подано відсоткове співвідношення розвитку показників лідерського потенціалу студентського активу контрольної та експериментальної груп.

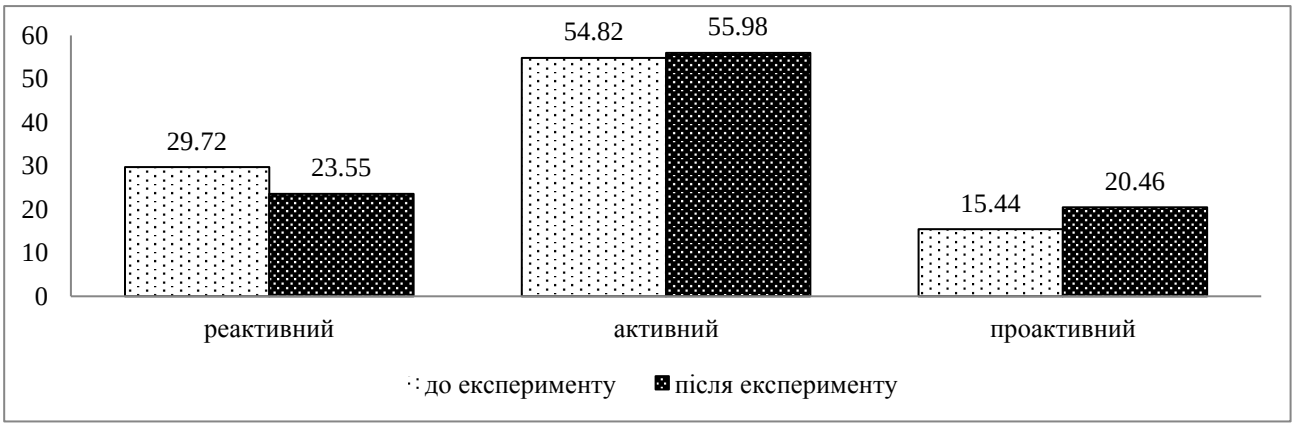


Рис. 2.6. Узагальнені дані розподілу студентів КГ за рівнями розвитку лідерського потенціалу до та після проведення експерименту, %

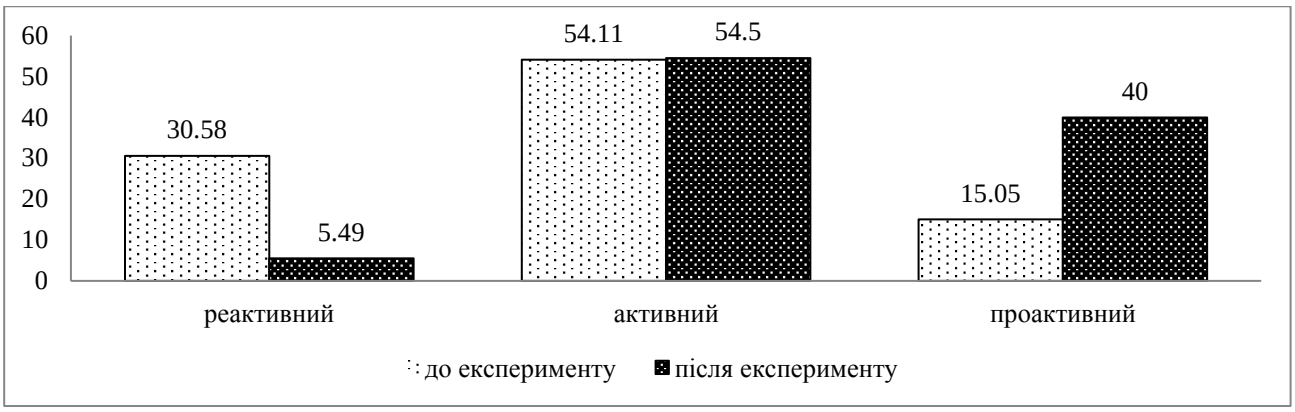


Рис. 2.7. Узагальнені дані розподілу студентів ЕГ за рівнями розвитку лідерського потенціалу до та після проведення експерименту, %

Ефективність експериментальної роботи нами також визначалася за допомогою методів математичної статистики [88]. Щоб переконатися, що вказана розбіжність у рівнях розвитку лідерського потенціалу студентського активу у результаті формувального етапу експерименту є статистично значущою, знову скористаємося формулою χ^2 – критерію. За допомогою формули 1.1 отримуємо значення статистики критерію $T_{фактичне}$ після проведення експерименту,

$$T_{фактичне(кін)} = \frac{1}{259 \cdot 255}\left(\frac{(255 \cdot 102 - 259 \cdot 53)^2}{102 + 53} + \frac{(255 \cdot 139 - 259 \cdot 145)^2}{139 + 145} + \frac{(255 \cdot 14 - 259 \cdot 61)^2}{14 + 61}\right) =$$

$$= \frac{(973368 + 15676 + 1993979)}{255 \cdot 259} = \frac{}{66045} = 45{,}16$$

Порівнюючи підраховане значення $T_{фактичне}$ = 45,16 із значенням $T_{критичне}$ = 5,99, робимо висновок, що $T_{фактичне} > T_{критичне.}$. Це означає, що у рівнях розвитку показників лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі експериментальної групи після проведення експерименту відбулися статистично значущі зміни у порівнянні з рівнем розвитку показників лідерського потенціалу студентського активу контрольної групи.

Згідно зі статистичними підрахунками зміни в рівнях розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі після впровадження змістовно-методичного забезпечення соціально-педагогічних умов є статистично значущими, тобто вірогідними.

Додатковими індикаторами успішності в експериментальних університетах ми визначаємо: підвищення рівня зацікавленості суб'єктів соціально-виховної роботи університету у розвитку лідерського потенціалу студентського активу; стійка позитивна динаміка показників стану студентського активу в період 2013 – 2016 рр. (кількість ефектно функціонуючих активстів збільшилась приблизно на 27,16 %) - абсолютний ріст показників стану студентського активу в КУБГ та ЖНАЕУ вказує на те, що кожен сьомий студент університетів бере активну участь у громадській діяльності, має можливість творчої самореалізації в науковій, професійній, спортивній, культурно-дозвіллєвій діяльності; продовження функціонування студентських клубів з розвитку лідерського потенціалу студентів; створення студентських структур суспільно корисного спрямування; проведення інших форм роботи самими студентами-активістами.

Таким чином, отримані результати підтвердили ефективність запропонованих соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

Висновки до розділу 2

Обґрунтовано соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі та шляхи їх упровадження; представлено змістовно-методичне забезпечення соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі; здійснено аналіз та оцінку результатів експериментальної роботи, доведено ефективність впроваджених соціально-педагогічних умов.

Під соціально-педагогічними умовами ми розуміємо сукупність спеціально створених, керованих факторів, соціальних обставин, що створюють середовище у якому успішно розвивається лідерський потенціал студентського активу.

Теоретико-методичний аналіз проблеми дослідження та підходів до визначення соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу

студентів, а також результати констатувального етапу експерименту дозволили нам гіпотетично визначити соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі: сповідування цінності лідерства в університетському середовищі; впровадження комплексної програми розвитку лідерського потенціалу студентського активу; стимулювання студентського активу до різних видів суспільно корисної діяльності.

Формувальний етап експерименту було проведено на базі Київського університету імені Бориса Грінченка та Житомирського національного агроекологічного університету, студенти-активісти яких склали експериментальну групу в кількості 255 осіб. До складу контрольної групи увійшло 259 осіб Вінницького національного медичного університету ім. М. І. Пирогова, Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова та Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя.

Змістовим стрижнем формувального етапу експерименту стала розробка та впровадження змістовно-методичного забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі. У роботі воно визначено як сукупність напрямків діяльності, форм та методів розвитку лідерського потенціалу, цілеспрямоване, системно організоване впровадження яких сприятиме підвищенню рівня розвитку показників лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за когнітивним, мотиваційно-ціннісним, діяльнісним та рефлексивним критеріями.

Змістовне забезпечення складала сукупність напрямків роботи на формувальному етапі експерименту. Методичне забезпечення складало комплекс організаційних форм соціально-педагогічної роботи зі студентським активом та суб’єктами соціально-виховної роботи університету. Організаційні форми соціально-педагогічної роботи зі студентським активом були покликані сприяти розвитку показників лідерського потенціалу відповідно до визначених критеріїв: когнітивного, мотиваційно-ціннісного, діяльнісного та рефлексивного.

Деякі форми були спрямовані на розвиток окремих показників, інші було

реалізовано як комплексні.

Впровадження кожної соціально-педагогічної умови здійснювалось у кілька етапів, що відповідали шляхам реалізації умов та мали окреме змістово-методичне забезпечення.

Реалізація першої соціально-педагогічної умови забезпечувалась шляхом створення проекту «Концепції розвитку університетів України на засадах лідерства-служіння»; розроблення навчального курсу «Лідерство у студентському середовищі»; проведення заходів для суб'єктів соціально-виховної роботи – навчально-практичного семінару, ворк-шопу, методичних посиденьок, розроблення пам'ятки; обрання форм налагодження партнерської взаємодії між суб'єктами університетського середовища.

Друга соціально-педагогічна умова передбачала впровадження програми розвитку лідерського потенціалу студентського активу «Майстерня лідерства-служіння» за напрямами та полягала у проведення 16 тренінгових занять; створенні умов практичної апробації отриманих знань та умінь шляхом організації студентським активом клубів, спрямованих на розвиток лідерського потенціалу студентства інститутів/ факультетів; презентації досягнень відбувся на круглому столі та пікніку. Індивідуальними формами роботи за програмою були бесіди, он-лайн консультації у соціальних мережах, відео-консультації у програмі «Skype» та робота у розробленому нами «Портфоліо лідера».

З метою реалізації третьої соціально-педагогічної умови було запроваджено студентськихі соціальні проекти суспільно корисної спрямованості, до проведення яких долучились студенти інших університетів та члени різних соціальних інституцій. Було використано форми та методи популяризації суспільно корисної діяльності в університетському середовищі, мотивації студентського активу до її здійснення: соціальну рекламну кампанію «Стань волонтером! Будь у тренді!»; тематичний день; конкурси «Лідер року» та «Розплющ очі». Для підведення підсумків експериментальної роботи на четвертій фазі впровадження змістовно-методичного забезпечення було проведено фестиваль «Лідер-фест».

Аналіз результатів експериментальної роботи довів ефективність упроваджених соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі, підтвердженням чого є зафіксовані статистично достовірні якісні й кількісні зміни за всіма критеріями – когнітивним, мотиваційно-ціннісним, діяльнісним та рефлексивним у бік зменшення кількості студентів-активістів із реактивним і активним рівнями та збільшенням числа студентів-активістів із проактивним рівнем розвитку лідерського потенціалу як в експериментальній, так і в контрольній групах.

Найбільші зміни в експериментальній групі на проактивному рівні виявлено за мотиваційно-ціннісним критерієм (кількість студентів збільшилась на 31,76 % – 81 особа) та рефлексивним критерієм (кількість активістів зросла на 23,52 % – 60 осіб). На реактивному рівні найбільші зрушення зафіксовано за діяльнісним (29,80 % - 76 осіб) та рефлексивним критеріями (26,27 % - 67 осіб).

У контрольній групі спостерігалася незначна динаміка на всіх рівнях розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі за чотирма критеріями. На проактивному рівні кількість студентів активістів за когнітивним критерієм зросла на 8,10 % (21 особа), мотиваційно-ціннісним – на 4,63 % (12 осіб), діяльнісним та рефлексивним – на 4,24 % (11 осіб).

Найбільшого розвитку у студентів-активістів експериментальної групи зазнали усі показники за мотиваційно-ціннісним критерієм, а також «розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні» та «референтність». За показниками «обізнаність щодо лідерства» та «вміння командної взаємодії» відбулись найменші зміни в експериментальній групі.

Отримані результати підтвердили наявність суттєвої відмінності в динаміці розвитку лідерського потенціалу студентського активу на користь експериментальної групи, що підтверджує ефективність запропонованих соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

Результати дослідження висвітлено в таких публікаціях автора: [55; 59].

ВИСНОВКИ

У дисертації запропоновано теоретичне узагальнення та практичне розв’язання наукової проблеми розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі. Результати проведеного дослідження засвідчили розв’язання поставлених завдань і дали підстави для таких висновків:

1. На основі узагальнення та систематизації вітчизняних та зарубіжних підходів до сутності понять «потенціал особистості», «лідер», «лідерство», теорій та концепцій лідерства визначено лідерський потенціал особистості як систему ресурсів та можливостей особистості, реалізація яких у конкретній ситуації слугуватиме прийняттю особистості групою як лідера.

Виокремлено компоненти, внутрішні та зовнішні складові лідерського потенціалу особистості: змістовий (лідерські знання, бачення спільної мети; авторитет, емоційний статус), аксіологічний (цінність лідерства, прийняття корпоративних цінностей; лідерська позиція, орієнтація на групу), операційний (здібності, досвід; лідерська поведінка, організаторські вміння).

2. Здійснено характеристику студентського активу як складової університетського середовища. Визначено університетське середовище як сукупність суб’єктів, від успішної взаємодії яких залежить ефективне навчання, виховання та розвиток особистості студента у процесі професійного становлення. Розроблено структуру університетського середовища на засадах суб’єктного підходу, у складі якої суб’єктом самоорганізації студентів є студентський актив.

Доведено, що студентський актив складають представники студентського самоврядування та соціально активні студенти. Встановлено, що студентський актив є суб’єктом університетського середовища, який уособлює цінності та прагнення студентів під час активного вирішення ними соціально значущих завдань. Описано мету, завдання, функції та принципи діяльності студентського активу; розроблено функціональну структуру студентського активу в університетському середовищі.

Визначено розвиток лідерського потенціалу студентського активу як

цілеспрямовану, системно організовану діяльність в університетському середовищі, що сприяє якісним та кількісним змінам за усіма критеріями та показниками розвитку лідерського потенціалу студентського активу.

3. Обґрунтовано критерії та показники розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі: когнітивний (обізнаність щодо лідерства, знання про лідерські якості, розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні); мотиваційно-ціннісний (усвідомлення лідерства як цінності, мотивація до лідерства-служіння, налаштування на позитивний результат); діяльнісний (лідерська поведінка, вміння командної взаємодії, здатність генерувати нові ідеї); рефлексивний (референтність, самоаналіз лідерської діяльності). Визначено та схарактеризовано реактивний,активний та проактивний рівні розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

4. Визначено соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі та шляхи їх упровадження: сповідування цінності лідерства в університетському середовищі (розвиток лідерства-служіння як складової корпоративної культури університету; спрямування суб’єктів соціально-виховної роботи на розвиток лідерського потенціалу студентського активу; налагодження партнерської взаємодії між адміністрацією, викладачами та студентами); впровадження комплексної програми розвитку лідерського потенціалу студентського активу (розробка та впровадження низки форм соціально-педагогічної роботи з розвитку лідерського потенціалу різних груп студентського активу; індивідуальна робота з розвитку лідерського потенціалу для студентського активу); стимулювання студентського активу до різних видів суспільно корисної діяльності (популяризація суспільно корисної діяльності в університетському середовищі на засадах лідерства-служіння; впровадження різних форм мотивування студентів; підтримка та заохочення суспільно корисних студентських ініціатив; співпраця зі студентами інших ВНЗ та членами різних соціальних інституцій).

5. Розроблено змістовно-методичне забезпечення розвитку лідерського

потенціалу студентського активу в університетському середовищі. Воно визначено як сукупність напрямків діяльності, форм та методів розвитку лідерського потенціалу, цілеспрямоване, системно організоване впровадження яких сприятиме реалізації соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу.

Його складають програма «Майстерня лідерства-служіння», «Портфоліо лідера», навчальний курс «Лідерство у студентському середовищі», проект «Концепції розвитку університетського середовища на засадах лідерства-служіння», різноманітні форми роботи зі студентським активом (студентський клуб, тренінг, соціальна рекламна кампанія, фестиваль, конкурс, флешмоб, монстрація, квест, круглий стіл, виставка, вистава, форум-театр, брейн-ринг, майстер-клас, пікнік, вечірка) та суб'єктами соціально-виховної роботи університету (воркшоп, навчально-практичний семінар, методичні посиденьки, екскурсія, інтелектуальна гра, скриня побажань, тематичний день, диванник).

Здійснено експериментальну перевірку соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі. Результати контрольного зрізу зафіксували наявність суттєвої відмінності між контрольною та експериментальною групами. Узагальнення даних за усіма критеріями (когнітивним, мотиваційно-ціннісним, діяльнісним, рефлексивним) розвитку лідерського потенціалу студентського активу свідчать про високу динаміку як проактивного, так і реактивного рівнів у студентів експериментальної групи. У контрольній групі кількість студентів на кожному рівні залишилась майже незмінною.

Проблема розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі не вичерпується проведеним дисертаційним дослідженням. Перспективними напрямками вивчення означеної проблеми можуть бути: розвиток лідерського потенціалу студентів у волонтерській діяльності; технології популяризації лідерства-служіння в освітньому просторі; формування окремих фахових компетентностей студентів на засадах лідерства-служіння.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдалина Л. В. Потенциал личности студента как фактор формирования профессиональных компетенций // Научные труды Института непрерывного нрофессионального образования. Выпуск пятый (№ 5) / Под научн. редакцией проф. С. В. Чернова. – М.: Издательство Института непрерывного профессионального пбразования, 2015. – С. 15–18.

2. Абдукадирова Л. Ю. Теория и практика социально-психологического тренинга (Учебн. пособие). – Ф. : Издательство «ФГУ», 2005. – 192 с.

3. Абрамова С. В. Суспільно корисна діяльність як чинник формування соціальної активності особистості / С. В. Абрамова // Педагогіка та психологія. - 2015. – Вип. 49. – С. 137–145.

4. Авраменкова В. В. Социальная психология детства: развитие отношений ребёнка в детской субкультуре / В. В. Авраменкова. – М. МПСИ; Воронеж, изд-во НГО «Модек», 2000. – 416 с.

5. Академічний тлумачний словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sum.in.ua/s/lider

6. Акатов Л. И. Групповое волевое усилие и личность лидера-організатора / Л. И. Акатов // Вопросы психологии коллектива школьников и студентов // Труды Курск, пед. ин-та. Т. 12/105 – Курск, 1972. – С. 46 – 51.

7. Активні методи просвітницької діяльності у профілактиці ВІЛ/СНІДу та ризикованої поведінки: посіб. для спеціалізованих приймальників-розподільників, притулків для неповнолітніх та виховних колоній / [Безпалько О. В., Зимівець Н. В., Журавель Т. В. та ін.]; за заг. ред. Р. Х. Вайноли, Т. Л. Лях. – К.: ТОВ «ДКБ «РОТЕКС», 2007. – 190 с.

8. Алєксєєнко Т. Ф. Виховний потенціал сім'ї в сучасних умовах. – Український соціум. К.: 2002. – 143с.

9. Альбуханова-Славская К. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.

10. Ананьев Б. Г. К психофизиологии студенческого возраста // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1974. – С. 5-8.

11. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2007. – 363 с.

12. Артемьева Т.И. Методологический аспект проблемы способностей / Т. И. Артемьева. – Москва: Наука, 1977. – 184 с.

13. Артюхина А.І. Образовательная среда высшего учебного заведения как педагогический феномен (на материале проектирования образовательной среды медицинского университета): автореф. дис. на соискание учен. степени докт. пед. наук: спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / А. І. Артюхіна – Волгоград, 2006. – 38 с.

14. Ашмарин И. И. Концепция человеческого потенциала: культурно-образовательный аспект// Многомерный образ человека: Комплексное междисциплинарное исследование человека. – М.: Наука, 2001. – С. 180–189.

15. Бабкова-Пилипенко Н. П. Формування лідерських якостей майбутніх економістів у процесі професійної підготовки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Н. П. Бабкова-Пилипенко. – Ялта, 2011. – 20 с.

16. Бабинцев В. П., Реутов Е. В. Самоорганизация и «атомизация» молодежи как актуальне формы социокультурной рефлекси // Социологические исследования, 2010. – №1. – С. 109–115.

17. Безпалько О. В. Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методичні основи: Монографія. – К.: Наук. світ, 2006. – 363 с.

18. Безпалько О. В. Розвиток соціальної активності особистості у дитячому об’єднанні [Електронний ресурс] / О. В. Безпалько // Вісн. психології і педагогіки: зб. наук. пр. − 2012. – Вип. 8. – Режим доступу: http://www.psyh.kiev.ua

19. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. В. Безпалько – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 208 с.

20. Безпалько О. В. Соціальне проектування: навч. посіб. / О. В. Безпалько. – К.: ун-т ім. Б. Грінченка, Ін-т психології та соц. педагогіки, 2010. – 127 с.

21. Белбин М. Р. Типы ролей в командах менеджеров. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://psycabi.net/testy/674-test-r-m-belbina-komandnye-roli-klassifikatsiya-rolej-v-gruppe

22. Белозерцев Е. П. Самоуправление в условиях педагогического института / Е. П. Белозерцев // Сов. педагогика. – 1989. – № 3. – С. 99 – 103.

23. Белякова Н. В. Социально-психологические особенности проявления лидерства в студенческих группах: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Белякова Наталья Владимировна. – Москва, 2002. – 197 с.

24. Бех І. Д.Виховання особистості / І. Д. Бех .-. К. : Либідь, 2008. – 848 с.

25. Бех І. Д. Особистісно-зорієнтоване виховання: шляхи реалізації. – К.: Рід. шк., 1999. – № 12. – С. 13–16.

26. Біленький Є. А., Козловець М. А., Саух І. В. та ін. Соціологія: словник термінів і понять / За ред. Біленького Є. А. і Козловця М. А. – К.: Кондор, 2006. – 370 с.

27. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха / Пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер, 2008. – 368 с.

28. Блондель Ж. Политическое лидерство: путь к всеобъемлющему анализу. – М., 1992. – С. 16–17.

29. Бодалев А. А. О формировании отношений / А. А Бодалев // Педагогика, 1997. – № 8. – С. 39–44.

30. Большой толковый психологический словарь: пер. с англ. / Ред. А. Ребер. – М.: Вече, АСТ, 2000. – Т. 1 (А–О). – 592 с.

31. Боришевський М. Й. Духовні цінності як детермінанта розвитку й саморозвитку особистості // Педагогіка і психологія: Науково-теоритичний та інформаційний журнал. – 2008. – №2. – с. 49–57.

32. Братко М. Освітнє середовище вищого навчального закладу: функціональний аспект. / Збірник наукових праць «Педагогічний процес: теорія і практика», 2015. - Випуск 1-2. - С.11-17.

33. Братко М. Структура освітнього середовища вищого навчального закладу / Наукові записки/ Ред. кол.: В. В. Радул, В. А.Кушнір та ін. - Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка. - Випуск135. - С. 67-72.

34. Брушлинский А. В. Проблема субъекта в психологической науке / А. В. Брушлинский // Психол. журн. – 1991. – Т. 12. – № 6. – С. 3-11.

35. Бугаенко Н. П. Педагогические условия и организационные формы развития студенческого самоуправления в современном вузе : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Бугаенко Нина Петровна. – Пятигорск, 2004. – 20 с.

36. Будак В. Д. Класичний університет як центр духовного розвитку особистості [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua.

37. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия. – СПб.: Питер, 2002. - 304 с.

38. Буряк Т. П. Сучасні підходи до лідерства / Т. П. Буряк. – К. : Наук. думка, 2009. – 200 с.

39. Буяльська Т. Б., Прищак М. Д., Мацко Л. А. Робота кураторів академічних груп у вищому навчальному закладі: методичний посібник. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 154 с.

40. Вайнола Р. Х. Курс лекцій із дисципліни «Технології соціально-педагогічної роботи» для студентів спеціальності 6.010105 «Соціальна педагогіка» денної та заочної форми навчання /Вайнола Р. Х., – К.: КМПУ імені Б. Д. Гринченка, 2008. – 159 с.

41. Вакуленко М. В. Російсько-український словник фізичної термінології / За ред.проф. О. В. Вакуленка. – Київ: Поліграфічний центр Київського університету імені Тараса Шевченка, 1996. – 773 с.

42. Васильев А. В. Обеспечение инновационных процессов в педагогической системе современного ВУЗа / А. В. Васильев, В. А. Любчак, Е. В. Купенко // Вісник київського національного університету імені Тараса Шевченка : Філософія. Політологія. - К. : Видавничо-поліграфічний центр

«Київський університет», 2010. – Вип. 94-96. - С.24-27.

43. Васильев В. К. Потенциал лидерства / Психология. Учебник / под ред. А. А. Крылова. М.: Проспект, 1999. – С. 286-287.

44. Василькова О. І. Динаміка неформального лідерства в навчальній групі ПТУ: дис... кандидата психол. наук: 19.00.07 / Василькова Ольга Іванівна. – Київ, 2004. – 20с.

45. Васильченко Л. В. Формування управлінської культури керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук / Л. В. Васильченко. – Тернопіль, 2006. – 20 с.

46. Вейлл П. Искусство менеджмента. Пер. с англ. Козыревой И.Б. - М: Изд-во «Новости», 1993. - 224 с.

47. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.: Ірпінь: ВТФ "Перун", 2001. – 1440 с.

48. Веряскина И. А. Организационно-педагогические условия развития лидерских качеств учащейся молодежи средствами социально-культурной деятельности: дис. ... кандидата пед. наук: 13.00.05 / Веряскина Ирина Александровна. - Тамбов, 2008. - 143 с.

49. Використання інтерактивних методів та мультфільмів у профілактиці ризикованої поведінки : метод. посіб. для спец., які працюють з бездоглядними та безпритульними дітьми та підлітками / [Журавель Т. В., Лях Т. Л., Нікітіна О. М.] ; за заг. ред. Журавель Т. В. – К. : AFEW, 2010. – 168 с.

50. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. [3-е изд.].- М. : Гардарики, 2001. - 528 с.

51. Вітвицька С. Основи педагогіки вищої школи: Методичний посібник для студентів магістратури. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 316 с.

52. Войтоловский. Л. Н. Очерки коллективной психологии. - Ч. І. / Л. Н. Войтоловский. - М.: Госиздат, 1924. - 88 с.

53. Волковская Д. А. Комплексная методика оценки уровня развития лидерского потенциала студенческого актива университета / Д.А. Волковская // Modern Science – Moderní věda – Praha. – Ceska republika, Nemoros, 2016. – №1. –

С. 70-75.

54. Волківська Д. А Критерії та показники розвитку лідерського потенціалу студентського активу / Д. А. Волківська // Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки» (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя) / за заг. ред. проф. Є.І. Коваленко. – Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2014. – №4. – С. 151-155.

55. Волківська Д. А. Лідерство крізь призму ціннісного підходу / Д. А. Волківська // Гуманітарні та суспільні науки: актуальні проблеми і перспективи розвитку. Збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 14 листопада 2013р.). Частина 1. Історія. Педагогіка. Психологія. –Центр Науково-Практичних Студій, 2013. – С. 20-22.

56. Волківська Д. А. Лідерство як предмет сучасного наукового пізнання / Д. А. Волківська // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія: Зб. наук. праць. – Випуск 40 / Редкол.: В.І. Шахов (голова) та ін. – Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2013. – С. 360-365.

57. Волківська Д. А. Наукові підходи до розуміння потенціалу особистості / Д. А. Волківська // Педагогіка вищої та середньої школи : Збірник наукових праць /за заг. ред. доктора пед. наук, професора З.П. Бакум. – Кривий Ріг : КДПУ, 2014. – Вип. 42. – С. 230-234.

58. Волківська Д. А. Проблеми розвитку лідерського потенціалу студентського активу університету / Д.А. Волківська // Формування сучасного освітнього середовища: теорія і практика: матеріали науково-практичної конференції (17 трав. 2016) / за заг ред. І. Ф. Пономарьової, Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради. Харків: ФОП Петров В.В., 2016. – С. 35-38.

59. Волківська Д. А. Соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу університету / Д.А. Волківська // Збірник наукових праць Кам’янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка / За ред. Л.П. Мельник, В. І. Співака. – Вип. XXVI. Серія: соціально-

педагогічна. – Кам’янець-Подільський: Медобори-2006, 2016. – С. 26-35.

60. Волківська Д. А. Студентський актив як унікальний феномен університетського середовища / Д.А. Волківська // Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe. – Warszawa, Polska, №3(7), 2016. – С.15-19.

61. Волківська Д. А. Суб’єктний підхід до структури університетського середовища / Д. А. Волківська // Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки : матер. VI щорічної Всеукр. наук.-практ. конф., 21 квітня 2016 р. / МОН України, Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, Благод. фонд сприян. розв. освіти ім. Б. Грінченка; за заг. ред. Огнев’юка В.О. ; ред-кол.: В. О. Огнев’юк, Н.М. Віннікова, О.В. Дудар та ін. – К.: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2016. – С. 9-15.

62. Волківська Д. А. Сутність лідерського потенціалу особистості / Д. А. Волківська // Сучасні тенденції розвитку професійної освіти в європейському просторі: зб. наук. пр. / за заг. ред. С. П. Архипової. – Черкаси : ПП Гордієнко, 2013. – С. 70-77.

63. Волківська Д. А. Сучасний стан розвитку лідерського потенціалу студентського активу університетів України / Д.А. Волківська // Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. – Кременчук: КрНУ, 2016. – Випуск 2 (97) частина 1. – С. 40-45.

64. Волківська Д. А. Сучасні підходи до визначення лідерства / Д. А. Волківська // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Вип. 115. Серія: Педагогічні науки / Чернігівський національний педагогічний університет імені Т. Г. Шевченка; гол. ред. Носко М.О. – Чернігів: ЧНПУ, 2014. – С. 45-47.

65. Волківська Д. А. Сучасні трактування поняття «лідер» / Д. А. Волківська // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер.: Педагогіка і психологія. – Зб. статей: – Ялта: РВВ КГУ, 2013. – Вип. 39. – Ч. 3. – С. 78-84.

66. Волківська Д. А. Функціональна структура студентського активу в університетському середовищі / Д.А. Волківська // III Всеукраїнська науково-практична конференція «Психолого-педагогічні та політичні проблеми у

трансформаційних процесах українського суспільства» : Матеріали конференції – Кременчук: КрНУ, 2016. – С. 10-11.

67. Волков И. П., Захаров А. И., Ерицян О. П., Тимофеев Ю. Т. Влияние лидерства и руководства на групповую динамику в период стресса // Руководство и лидерство.- Л.: Лениздат, 1973. - С. 130-142.

68. Волоткевич Т. Н. Самоуправление студентов как фактор организации воспитательной работы в вузе : дис… канд. пед. наук : 13.00.08 / Волоткевич Татьяна Николаевна. – Красноярск, 2005. - 254с.

69. Воробьев Ю. Л. В поисках смысла и правды. Активность и развитие личности / Ю. Л. Воробьев, Б. Н. Королев. – М. : МГСУ Союз. – Т. 1. – 2003. – 500 с.

70. Вчимося самостійності: навч.-метод. посіб. / За загал. ред.: Т. П. Спіріної; автор. кол.: Ю. М. Галустян, А. В. Каравай, А. Б. Кочарян, Т. Д. Мельник. – К.: Видавництво ФОП Москаленко О. М., 2011. – 212 с.

71. Гаврилюк М. В. Феномен лідерства в університетській освіті. На матеріалах Англії та Уельсу : навч. посіб. / М. В. Гаврилюк. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2011. – 132 с.

72. Галімов А. В. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до виховної роботи з особовим складом :монографія / А. В. Галімов. – Хмельницький : Вид-во Нац. академ. Держ. прикорд. служби України ім. Б. Хмельницького, 2004. – 376 с.

73. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. пособие. - М.: Финансы и статистика, 2001. - 224 с.

74. Гапонюк З. Г. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов гуманитарных вузов: автореферат дис. на соискание науч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / З. Г. Гапонюк. - Москва, 2008. - 24 с.

75. Гатальський В. Культурно-образовательное пространство как социально-педагогическая система/ В. Д. Гатальський // Педагогіка. - 2009. - № 3. - С. 52-58.

76. Географічний словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.geograf.com.ua/glossary.

77. Гессен С. И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию / С. И. Гессен; [отв. ред. и сост. П. В. Алексеев]. – М.: «Школа-Пресс», 1995. – 448с.

78. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: Навч. посіб. - 2-ге видання. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 488 с.

79. Главник О. П., Бевз Г. М. Технологія тренінгу / За заг. Ред. С. Максименка. - К.: Главник, 2005. - 112 с.

80. Голован В. П. Аксіопсихологічний потенціал гуманізації професійної підготовки соціальних педагогів: автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. псих. наук.: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / В. П. Голован; Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника. – Івано-Франківськ, 2006. – 18 с.

81. Головешкіна Т. П. Сучасні форми організації дозвілля у позаурочний час: квест, флешмоб, буккроссинг / Інформаційно-методичні матеріали. – Чернігів, 2014. – 14с.

82. Голубь А. Б. Социально-воспитательные условия формирования лидерских качеств студентов в учебном процессе вуза: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / А. Б. Голубь/ - Биробиджан, 2009. – 19 с.

83. Гольдштейн А. Тренінг умінь спілкування: як допомогти проблемним підліткам / Пер.з англ. В. Хомика. – К.: Либідь, 2003. - 520с.

84. Гончаренко С. У. Український педагогічний енциклопедичний словник. Видання друге, доповнене й виправлене. – Рівне: Волинські обереги, 2011. – 552 с.

85. Горчакова В. Г. Предпосылки, противоречия и принципы развития студенческого самоуправления / В. Г Горчакова // Пед. образование. – М, 1990.- Вып. 2. - С. 77-82.

86. Горшков Н. И. Исследование уровня развития профессионально значимых лидерских качеств у студентов, будущих учителей физической

культуры / Н. И.Горшков // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2014. - № 4 (60), Т.3 – С.58-63.

87. Господарство і суспільство / Макс Вебер; пер. з нім. М. Кушнір. - К.: Всесвіт, 2013. - 1112 с.

88. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта : пер. с англ. / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. – 3-е изд. – М. : Альбина Бизнес Букс, 2008. – 302 с.

89. Грабарь М. И. Применение математической статистики в педагогических исследованиях. Непараметрические методы / М. И. Грабарь, К. А. Краснянская. – М. : «Педагогика», 1977. – 136 с.

90. Грабовська С. Л., Чолій С. М. :зб. наук. пр. Інститутупсихології імені Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка. – Т. XII. – Част. 1. – К., 2010. – С. 171-181.

91. Гринлиф Р. К. Слуга в роли лидера // М.: Изд-во «Рубиновый луч», 1970. – 24 с.

92. Гриньова М. В. Залучення молоді до системи державного тагромадського управління / М. В. Гриньова, Ю. П. Кращенко, В. О. Шовкопляс // Молодь і місцева влада: партнерство у здійсненні соціально-економічного розвитку регіону : зб. матеріалів міжрегіон. наук.-практ. конф. – Херсон ; Луганськ, 2009. – С. 20-26.

93. Грищенко І.М. Теоретико-методологічні засади лідерства./ Наукові розвідки з державного та муніципального управління збірник наукових праць. - Випуск 1/2015. – С.110-122

94. Грищенко Н. А. Формування просоціальних особистісних смислів студентської молоді у позанавчальній діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / Н. А. Грищенко. – Луганськ, 2009. – 21 с.

95. Гуничева Е. Л. Педагогические условия формирования лидерских качеств у членов студенческого актива вуза: дис. … канд. пед. наук : 13.00.01 / Гуничева Елена Леонидовна. – Чебоксары, 2011. – 225 с.

96. Давлетова А. И. Развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза: дис. … канд. пед. наук : 19.00.07 / Давлетова Анна Ивановна. – Москва, 2007. – 270 с.

97. Давыдов В. В. Теория развивающего обучения / В.В. Давыдов. М.: «Интор», 1996. – 542 с.

98. Данченко О. Формування соціальної зрілості студентів вищих навчальних технічних закладів як необхідна умова реалізації особистості повноцінного життєзабезпечення / О. Данченко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітнійшколах : зб. наук. пр. / редкол. : Т. І. Сущенко (голов. ред.) та ін.— Запоріжжя, 2011. – Вип. 18 (71). – С. 342-349.

99. Дафт Р. Теория организации : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / Ричард Л. Дафт; пер. с англ. под ред. Э. М. Короткова; предисловие Э. М. Короткова. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. - 736 с.

100. Демидова Г. А. Рефлексивная среда как фактор формирования лидерского потенциала менеджера социально-трудовой сферы в дополнительном профессиональном образовании : автореферат дис. на соискание науч. степени канд. пед. наук : 13.00.08 / Демидова Галина Александровна. - Оренбург, 2012. - 20 с.

101. Дериглазова Н. В. Зміст поняття «соціальний потенціал особистості» [Електронний ресур]. - Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2010_33/Gileya33/F2_doc.pdf.

102. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М.: МПСИ, 2004. – 752с.

103. Деркач А., Зазыкин В. Акмеология / Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2003. - 256 с.

104. Дерябіна Г. В. Психологічні засоби розвитку потенціалу управлінського персоналу / Г. В. Дерябіна // Наука і освіта. – Одеса. – 2006. – № 5. – С. 27–31.

105. Джамгаров Т. Т., Румянцева В. И. Лидерство в спорте. – М., 1983. –

314 с.

106. Джонсон Д. В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування / Пер с англ. В. Хомика. – К.: Вид. дім «КМ Академія», 2003. – 288с.

107. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом / С. А. Багрецов, В. М. Львов, В. В. Наумов, К. М. Оганян. – СПб. : Лань, 1999. – 640 с.

108. Дилигенский Г. Г. Социально-политическая психология / Г. Г. Дилигенский. -. М.: Новая школа, 1996. - 351с.

109. Дилтс Р. НЛП : Навыки эффективного лидерства / Р. Дилтс. – СПб. : Питер, 2002. – 208 с.

110. Добро починається з тебе: Збірник благодійних проектів учасників Першого Всеукраїнського конкурсу «Добро починається з тебе», 2007-2008 рр.; Міжнародний благодійний фонд «Україна 3000» / Редкол.: О. В. Олійник, К. В. Тараненко, А. Й. Капська та ін. – К.: Генеза, 2009. – 144с.

111. Друкер П. Эффективное управление. - Пер. с англ. - М.: ФАИР-ПРЕСС, 1998. – 288 с.

112. Дрыгина И. В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза: монография / И. В. Дрыгина. - Красноярск, СибГТУ, 2006 - 154 с.

113. Дусь Н. А. Культура педагогічного спілкування в контексті компетентнісної парадигми професійної підготовки фахівців // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія. - Вінниця, 2005. - №15. – С. 135-140.

114. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2004. – 256 с.

115. Евтихов О. В. Тренинг лидерства: монография / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2007. – 256 с.

116. Ежукова И. Ф. Подготовка студентов педагогического вуза к профессиональной деятельности на основе студенческого самоуправления :

автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / И. Ф. Ежукова. – Москва, 2009. – 20 с.

117. Економічна енциклопедія: у трьох томах. – Том 3: П-Я / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ-Тернопіль: Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.

118. Емелин К. Г. Развитие лидерских качеств молодежи в студенческих отрядах средствами социально-культурной деятельности: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Теория, методика и организация соціально-культурной деятельности» / К.Г. Емелин. – Барнаул, 2012. – 20 с.

119. Емельянова И. Н. Компоненты воспитательно-развивающей среды университета / И. Н. Емельянова // Высшее образование сегодня. -2008. - № 6 . - С. 63-65.

120. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / За заг. ред. проф. І. Д. Звєрєвої.- Київ, Сімферополь: Універсум, 2012.- 536 с.

121. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України: гол. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1041 с.

122. Етимологічний словник української мови: В 7 т. – Т. 3: Кора–М / Ред. кол.: О. С. Мельничук (гол. ред.), В. Т. Коломієць, Т. Б. Лукінова, В. Г. Скляренко, О. Б. Ткаченко; Укладачі: Р. В. Болдирєв, В. Т. Коломієць, Г. П. Півторак, А. Д. Пономарів, Н. С. Родзевич, В. Г. Скляренко, І. А. Стоянов, А. М. Шамота. АН УРСР. Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні. - К.: Наукова думка, 1989 с.

123. Жалдак Л. М. Відродження студентського самоврядування на рівні академічної групи у вищому аграрному закладі освіти / Л. М. Жалдак // Нові технології навчання : наук.-метод. зб. – К., 2004. – Вип. 36. – С. 210–219.

124. Жданова Н. Е., Кружкова О. В. Психологические компоненты лидерского потенциала студентов в образовательном пространстве высшего учебного заведения Педагогическое образование в России.- 2015. – Выпуск№ 2.

– С. 32-37

125. Жеребова Н. Лидерство в малых группах как объект исследования / Н. Жеребова // Ученые записки кафедр общественных наук вузов г. Ленинграда. – Л., 1973. – Вып. XIV. – С. 159-165.

126. Журавський В. С. Вища освіта як фактор державотворення і культури в Україні. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2003. – 416 с.

127. Завацька Л. М. Технології професійної діяльності соціального педагога. Навчальний посібник для ВНЗ. - К.: Видавничий Дім «Слово», 2008. - 240 с.

128. Завьялова Е. К. Психологические механизмы социальной адаптации человека / Е. К. Завьялова / Вестник Балтийской педагогической академии. – СПб, 2001. – Вып. 40. - С. 58.

129. Загайтова Л. Я. Студенческое самоуправление как основа расширения демократии в высшей школе : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Л. Я. Загайтова. – Москва, 1989. – 17 с.

130. Зазыкин В. Г., Смирнов Е. А. Психология и акмеология лидерства. - М.: Изд-во «ЭЛИТ», 2010. - 304 с.

131. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2984-14.

132. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3142-15.

133. Занковский А. Н. Организационная психология: Уч.пособие для вузов. - М.: Флинта: МПСИ, 2000. - 648 с.

134. Занюк С. Психологія мотивації. - К.: Ельга-Н; Ніка-Центр, 2002. - 352 с.

135. Збереження та зміцнення репродуктивного здоров’я підлітків та молоді: метод. матеріали до тренінгу / авт.-упорядник Н. В. Зимівець; за заг. ред. Г. М. Лактіонової. – К.: Наук. світ, 2004. – 205с.

136. Зеер Э. Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование / Э. Ф. Зеер, Г. М. Романцев // Педагогика. - 2002. - №3. - С. 16-21.

137. Земляна Г. І .Актуальні аспекти виховної роботи зі студентами: інтеграція традиційних та інноваційних підходів [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpviknu_2013_42_30

138. Зорина. А. В. Педагогические условия, способствующие формированию лидерских качеств студентов вуза / А. В. Зорина // Психология и педагогика : методика и проблемы практического применения : Материалы IV Всерос. науч. практ. конф. - В 2 ч. / Под общ. ред. С. С. Чернова. - Новосибирск : ЦРНС - Изд-во СИБПРИНТ, 2009. - Ч. 1. - С. 200-204.

139. Иванова А. Б. Активизация лидерского потенциала студентов вуза в процессе внеучебнои деятельности: дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / Иванова Анастасия Борисовна. – Челябинск, 2010. – 207 с.

140. Иванова А. Б. Теоретические аспекты активизации лидерского потенциала личности студентов вуза в процессе их внеучебной деятельности / А. Б. Иванова // Мир науки, культуры, образования. – Горно-Алтайск, 2010. – № 1. – 301 с.

141. Іващенко А. Активізація лідерського потенціалу студентів вищих навчальних закладів у процесі позанавчальної діяльності на засадах компетентнісного підходу / А. Іващенко // 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.

142. Игнатова В. В. Педагогические факторы духовно-творческого становлення личности в образовательном процессе / В. В. Игнатова. – Красноярск.: СибГТУ, 2000. - 272 с.

143. Каган М. С. Человеческая деятельность (Опыт системного анализа) / М. С. Каган. – М. : Политиздат, 1974. – 328 с.

144. Калашнікова С.А. Актуальність лідерства в умовах сучасних суспільних трансформацій та його вплив на професійну підготовки управлінців.

[Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/osdys/2010_1/10ksappu.pdf.

145. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія / С. А. Калашнікова. - К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. - 380 с.

146. Канаев И. Фрэнсис Гальтон. – Ленинград :«Наука», Ленинградское отделение, 1972. - 136 с.

147. Карделл Ф. Психотерапия и лидерство. - СПб.: Речь, 2000. - 234 с.

148. Карпенчук С. Г. Теорія і методика виховання : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Світлана Григорівна Карпенчук. – К. : Вища шк., 2005. – 343 с.

149. Кетс де Врис М. Мистика лидерства, 7-е изд. / Манфред Кетс де Врис. М.: Альпина Паблишер, 2016. – 276с.

150. Київський університет імені Бориса Грінченка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kubg.edu.ua

151. Кипнис М. Тренинг лидерства.- 2-е изд., стер. – М.: Ось-89, 2006. – 144 с.

152. Кипнис М. Тренируем умение вести за собой, быть, лидером, «мотором» и вдохновителем / М. Кипнис //– М.: Аст, 2009. – 288с.

153. Кислинська В. О. Корпоративна культура підприємства – один із факторів його конкурентноздатності [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.rusnauka.com/CCN/Economics/10_kislins_ka%20v.o.doc.htm.

154. Кін О. М. Розвиток студентського самоврядування у вітчизняній педагогічній теорії та практиці / О. М. Кін // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – Х., 2008. – Вип. 33. – С. 106–112.

155. Климчук В.О. Тренінг внутрішньої мотивації: результати апробації та структура // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – №10. – С. 52-59.

156. Клуби за інтересами: методичні поради бібліотекарю в організації творчих об’єднань користувачів / Публічна бібліотека імені Лесі Українки для

дорослих м. Києва ; відділ науково-методичної роботи : укладач О. В. Рабій. – К., 2014. - 11 с.

157. Коберник О. Виховний потенціал студентського самоврядування у формування особистості майбутнього педагога / О. Коберник // Збірник наукових праць Уманського державного університету імені П. Тичини, 2015. – Частина 1. – С. 151-158.

158. Ковалева И. А. Имидж современного руководителя. – Харьков: Константа, 2001. – 200 с.

159. Кови С.: Семь навыков эффективных менеджеров: Самоорганизация, лидерство, раскрытие потенциала / Стивен Кови; Пер.с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 88 с.

160. Коган В. З. Человек в потоке информации. Новосибирск: Наука (Сибирское отделение), 1981. − 186 с.

161. Коган М. С. Метод проектов и условия его эффективного применения в воспитательной работе [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.websib.ru/vospitanie/04-05/metod 1/htm.

162. Козицька І. В. Дослідження індивідуального потенціалу особистості у подоланні антиномічності психічних станів / І. В. Козицька // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2010. – Т. 12, ч. 4. – С. 201-208.

163. Коленіченко Т. І. Методологія дослідження адаптації особистості в нових умовах життєдіяльності / Т. І. Коленіченко // Соціальна безпека і гуманітарний захист в Україні на початку XXI століття : проблеми теорії і практики : тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф. – Чернігів, 2009. – С. 55-57.

164. Коллинз Д. От хорошего к великому: Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет: пер. с англ. / Д. Коллинз ; Стокгольмская школа экономики. – 6-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 320 с.

165. Конащук В. Регіоналізація вищої школи: проблеми і перспективи // Вища освіта України. – 2003. – № 1. – С. 36-38.

166. Конышева Л. Н. Формирование лидерских качеств студентов

посредством участия в деятельности органов самоуправления: дис. … канд. пед. наук : 13.00.01 / Конышева Людмила Николаевна. – Киров, 2009. – 179с.

167. Корнєв М. Н., Коваленко А. Б. Соціальна психологія. - К., Либідь, 1995.- 304с.

168. Косенчук О. Г. Соціально-педагогічна траєкторія розвитку сучасного лідера-старшокласника.– Кривий Ріг: Діоніс, 2012. - 188с.

169. Котрухова Р. И. Эффективное лидерство и развитие лидерского потенциала современной молодежи // Вестник Челябинского государственного университета. – 2009. - №14. – С.54-58.

170. Кравченко Л. М. Розвиток лідерських та організаторських якостей старшокласників як майбутніх менеджерів освіти / Л. М. Кравченко // Збірник наукових праць Полтавського державного педагогічного університету імені В. Г. Короленка / Полтав. держ. пед. ун-т ім. В. Г. Короленка. - Полтава : [б. в.], 2007.- Вип. 5 (57) : Сер. : Педагогічні науки. - С. 29-38.

171. Кравченко Ю. М. Формування творчої особистості студента у рамках програмного рішення педагогічних задач / Ю.М. Кравченко // Нові технології навчання. - К., 2001. - Вип. 31.- С 188-195.

172. Кравчук П. Ф. Формирование творческого потенциала личности в системе высшего образования : автореф. дис. на соискание науч. степени док. пед. наук. - М, 1992. - 32 с.

173. Краткий психологический словарь / ред.-состав. Л.Я. Карпенко; Под общ. ред. А.В. Петровського, М.Г. Ярошевского. – 2 изд., расш., исправ. и доп. – Ростов н/ Д: изд-во «Феникс», 1999. – 512 с.

174. Кратко А. А., Якуба Е. А. Соціологія: Конспект книги Якуба Е. А. Соціологія. / А. А. Кратко, Е. А. Якуба. − Х.: Константа, 1996. −192с.

175. Кращенко Ю. П. Виховання лідерських якостей майбутніх вчителів у системі студентського самоврядування: дис. канд. пед. наук : 13.00.07 / Кращенко Юрий Петрович. – Полтава, 2012. – 276 с.

176. Кращенко Ю. Протиріччя розвитку студентського самоврядування / Ю. Кращенко // Вища школа. – 2011. – № 5–6. – С. 117–123.

177. Крещенко И. Н. Студенческое самоуправление в процессе профессионального становления личности будущего учителя: автореф. дис.. на соискание науч. степени канд. пед.наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Крещенко И. Н. – Москва, 1991. – 16 с.

178. Кристофер Э. Тренинг лидерства / Э. Кристофер, Л. Смит. – СПб. : Питер, 2002. – 320 с.

179. Кричевський Р. Л. Динаміка групового лідерства // Питання психології. – 1980. - №2. – С. 64-74.

180. Кричевский Р. Л. , Рыжак М М . Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. - М.: Изд-во Моск ун-та, 1985. – 238 с.

181. Кудринская Л. А. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика / Кудринская Л.А. // СОЦИС. - 2006. - №5.- С.15-22.

182. Кудряшова Е. В. Лидер и лидерство. Исследование лидерства в современной западной общественно-политической мысли. - Архангельск: Изд-во Поморского международ. пед. ун-та, 1996. - 256 с.

183. Кузікова С. Б. Саморозвиток особистості: суб’єктний підхід Психологія особистості. – 2013.- №1 (4) – С.77-86.

184. Кулинцева Ю. С. Формирование лидерских устромлений у студентов вуза: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. псих. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология» / Ю. С. Кулинцева, Сочи, 2011. – 26 с.

185. Кулінченко О. С. Формування соціальної активності студентів в умовах діяльності органів самоврядування вищого навчального закладу: дис. … канд. пед. наук : 13.00.05 / Кулінченко Олександр Сергійович. – Київ, 2015. – 164 с.

186. Кунц Г., О’Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций: Пер. с англ. – М.: Прогресс.1981.- Т.2. – Ч.6. – 512 с.

187. Купрій Т. Г. Флешмоб як соціальне явище і технологія інформаційної комунікації / Т. Г. Купрій, М. Ю. Головко // Грані. - 2012. - №7. - С. 71-75.

188. Курило В. С. Проблеми студентського самоврядування у вимірі соціальної педагогіки / В. С. Курило, С. В. Савченко // Соціальна педагогіка: Теорія та практика. - 2005. - № 4. - С. 4-10.

189. Куриця А. І. Лідер та лідерство в організації / А. І. Куриця // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. - 2009. -Т. 1.-Ч. 24. - С. 62-66.

190. Курлянд З. Н. Професійно-креативне середовище ВНЗ – передумова підвищення якості підготовки майбутніх фахівців / З. Н. Курлянд // Вісн. Черкас. ун-ту. Сер. пед. Науки. – 2009. – Вип. 148. – С.3-7.

191. Курлянд З. Н. Теорія і методика професійної освіти : навч. посіб. / З. Н. Курлянд, Т. Ю. Осипова, Р. С. Гурін, І. О. Бартєнєва, І. М. Богданова; ред.: З. Н. Курлянд. - К. : Знання, 2012. - 390 с.

192. Лавриченко Н. М. Педагогіка соціалізації: європейські абриси. - К.: ВІРА ІНСАЙТ, 2000. - 444 с.

193. Лактионова Г. Лидер будущего: новое видение стратегии и практика / Г. Лактионова, И. Зверева, Л. Старикова // Практична психологія та соціальна робота. – К., 2002. – №3. – С. 33-35.

194. Латфуллин Г. Основные тенденции и концепции управления на стыке веков / Г. Латфуллин // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 1. – С. 45–49.

195. Левин К. Теория поля в социальных науках / Пер. с англ. – СПб.: «Сенсор», 2000. – 368 с.

196. Ленсиони П. Пять пороков команды. Притчи о лидерстве / Патрик Ленсиони ; пер. с англ. И. Э. Коротенко.- М. : Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 192 с.

197. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Алексей Николаевич Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 304 с.

198. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения : в 2-х т. / А. Н. Леонтьев. – М. : Педагогика, 1983. – 392 с.

199. Лесникова С. Г. Проектная деятельность как средство развития

социальной инициативности подростка в условиях детской общественной организации: дис. … канд. пед. наук: 13.00.01 / Лесникова Светлана Геннадьевна. – Москва, 2005. – 185 с.

200. Лидер будущего: новое видение, стратеги и практика : Метод. пособие по проведению тренинга / И. Братусь, А Гулевская – Черныш, Н. Доценко и др.; Под общ. ред.. Г.Лактионовой и др. – К.: Наук світ, 2001.-122с.

201. Лисовский В. Т. Личность студента / В. Т. Лисовский, А. В. Дмитриев. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1974. – 184 с.

202. Литвин А. Типологія поняття «умови» в науково-педагогічних дослідженнях / Литвин А. // Педагогіка і психологія професійної освіти : наук.-метод. журн./ Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України, Львів. наук.-практ. центр Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України, Нац. ун-т «Львівська політехніка», 2013. - № 5 – С.9-28.

203. Лідер як суб’єкт формування корпоративної культури / Р. В. Сопівник // Духовність особистості. - 2013. - Вип. 4. - С. 175-182. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/domtp_2013_4_22.pdf.

204. Логунова М. М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності / Логунова М. М. – К. : Вид-во, 2006. – 256 с.

205. Лунев Ю. А., Социально-психологические факторы детерминации поведения группы в межгрупповом взаимодействии : автореферат дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Лунев Ю. А. – Курск, 1996. – 36 с.

206. Лутошкин А. Н. Как вести за собой: Старшеклассникам об основах орг. работы / А. Н. Лутошкин ; под ред. Б. З. Вульфова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Просвещение, 1986. – 208 с.

207. Луцишин З. Роль класичних університетів у підвищенні якості вищої освіти / З.О. Луцишин//Філософія.Політологія. – 2010. - №94-96. – С.103-108.

208. Лях Т. Л. Методика організації волонтерських груп : навч. посіб. / Т. Л. Лях. – К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 160 с.

209. Лях Т. Л. Соціально-педагогічна діяльність студентських волонтерських груп: дис. … канд. пед. наук : 13.00.05 / Лях Тетяна Леонідівна. – Луганськ, 2008. – 304 с.

210. Макдональд Г. Как упорядочить свой внутренний мир [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.messia.ru/bibliotk/m/mkdonaldg/index.htm.

211. Максвелл Дж. Путь к лидерству – путь к золоту. - М. : Поппури, 2009. – 320с.

212. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: Навч. посібник. – К. : МАУП, 2000. – 256 с.

213. Максимовська Н. О. Теоретичні і методичні засади соціально-педагогічної діяльності зі студентською молоддю у сфері дозвілля: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / Н. О. Максимовська. – Харків, 2015. – 559 с.

214. Малінкіна Н. П. Особливості використання нетрадиційних форм проведення групових та масових методичних заходів / Інноваційний досвід у професійно-технічній освіті. – 2010. – С. 81-91. - Режим доступу до журналу: http://proftekhosvita.org.ua/static/files/journal_PTO_05.pdf

215. Мальковская Т. Н. Психолого-педагогические аспекты формирования социальной активности старших школьников/ Т. Н. Мальковская // Социально-психологические аспекты общественной активности школьников и студентов. Сб. науч. тр. - Вып. 42 / Под ред. Л. И. Уманского. - Ярославль: Изд-во Ярослав. гос. пед. ин-та, 1975. - С. 13-21.

216. Манхейм К. Диагноз нашого времени / Пер. с нем. – М. 5 Юрист, 1994. – 700с.

217. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : дис. … кандидата пед. наук : 13.00.04 / Мараховська Наталя Владиславівна .- Харків, 2009. – 254 с.

218. Мардахаев Л. В. Социальная педагогика: учебник. - М.: Гардарики, 2005. - 269 с.

219. Маринець Н. В. Теоретико-методологічні підходи до проблеми дослідження життєвого потенціалу особистості / Н. В. Маринець // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. - 2010. - Вип. 4. - С.121-128. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mnf_2010_4_16.

220. Марков В. Н. Потенциал личности / В. Н. Марков, Ю. В. Синягин // Мир психологи. – 2000. – №1 (21). – С. 250-261.

221. Марченко А. М. Методика дослідження соціальної самоорганізації студентів в університетському середовищі / А. М. Марченко // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки: Збірник наукових праць. – 2011. – Випуск 13. – С. 110-115.

222. Маслоу А. Самоактуализация / А. Маслоу// Психология личности / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузырея. - М.: Изд-во МГУ, 1982. - С. 108-118.

223. Матвієнко Ю. С. Система студентського самоврядування як середовище виховання соціальної активності / Ю. С. Матвієнко // Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки. – 2014. –Випуск 125. – С.116-121.

224. Матійків І. М. Психологічні умови формування професійної компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів сфери обслуговування : дис. … кандидата психол. наук : 19.00.07 / Матійків Ірина Миколаївна. – Івано-Франківськ, 2008. - 245 с.

225. Мацумото Д. Психология и культура. - СПб. Питер, 2003. – 718 с.

226. Медведева Т. В. Оптимизация процесса развития лидерского потенциала руководителя: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук : спец. 19.00.13 «Психология развития, акмеология» / Т. В. Медведева .– М., 2010. – 20 с.

227. Менегетти А. Психология лидера : пер. с ит. 4-е изд., доп. - М., 2004. - 256 с.

228. Менеджмент. Завадський Й. С. – К. : Українсько-фінський ін-т менеджменту і бізнесу. – 1997. – Т. 1. – 543 с.

229. Ментс М. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр. - СПб: Питер, 2001. - 208 с.

230. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. / Перевод с английского. – М.: Дело, 2004. – 800 с.

231. Методи та технології роботи соціального педагога / Автори-укладачі: С. П. Архипова, Г. Я. Майборода, О. В. Тютюнник. Навчальний посібник. - К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. - 496 с.

232. Методики самопізнання майбутнього лідера : [зб. тестових методик] / упоряд. : М. В. Гриньова, Ю. П. Кращенко. – 2-ге вид., доп. та перероб. – Полтава : Шевченко Р. В., 2012. – 116 с.

233. Методичні рекомендації по застосуванню тренінгу у виявленні та розвитку особистісних якостей лідера / за ред. О. Романовського. – Х. : НТУ «ХПІ», 2000. – 23 с.

234. Мещанінов О. П. Сучасні моделі розвитку університетської освіти в Україні : Монографія. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2005. – 460 с.

235. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка : навчальний посібник / Мойсеюк Н. Є. - 3-є вид., доповнене. - К. :, 2001. - 608 с

236. Мордкович В. Г. Социальная активность: суть и споры / В. Г. Мордкович// Социальная активность. Челябинск. –1976. –Вып. 3. − С. 3-25.

237. Мороз В. П. Організаційно-педагогічні умови формування лідерський якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі дільності органів студентського самоврядування: дис. … кандидата пед. наук : 13.00.07 / Мороз Володимир Петрович, 2015. – 305 с.

238. Морозов А. В. Деловая психология. Курс лекций: Учебник для высших и средних спец. учебных заведений. - СПб.: Издательство Союз, 2000. – 576 с.

239. Москаленко В. В. Психологія соціального впливу. Навч пос. – К.: Центр учбової літератури, 2007. - 448 с.

240. Мудрик А. В. Социальная педагогика : учебник для студ.

Учреждений высш. проф. Образования / А. В. Мудрик. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 240 с.

241. Муртазалиев А. М. Проблемы правовой социализации молодежи. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL: http://www.opdag.ru/ 7publik/murtuzaliev/16.htm/.

242. Нагорний Б. Г., Яковенко М. Л., Яковенко А. В. Студенство і сучасність. К.: Арістей, 2005. – 164с.

243. Національна доктрина розвитку освіти // Вища освіта в Україні : нормативно-правове регулювання. – К. : ФОРУМ, 2003. – С. 232.

244. Николаев Г. Молодежная общественно полезная деятельность / Г. Николаев, С. Тетерский, Е. Захарова. – М. : Фонд «Созидание», 2005. – 104 с.

245. Ничкало Н. Г. Теоретико-методологічні проблеми і перспективи розвитку досліджень з неперервної професійної освіти / Н. Г. Ничкало // Неперервна професійна освіта: теорія і практика : зб. наук. праць / за ред. І. Я. Зязюна, Н. Г. Ничкало. – К., 2001. – Ч. І. – С. 35-43

246. Новий словник іншомовнихслів / уклад. О. Сліпушко. – К. : Вид-во «Аконіт», 2008. – 847 с.

247. Ньюмен Дж. Г. Идея Университета [пер. с. англ. С. Б. Бенедиктова, под общ. ред. М. А. Гусаковского]. – Минск: БГУ, 2006. – 208 с.

248. Обзор книги Wheatley Margaret J. Leadership and the New Science: Discovering Order in a Chaotic World: Best Business Books – 2011 // Київстар Бізнес. Дайджест, 2013. - №17. -.54 с.

249. Овсянкин П. Е. Лидерская модель управления развитием организации (концепция лидерского потенциала) / П. Е. Овсянкин / Управление, лидерство, менеджмент: история, теория, практика. - Вып. 2 : сб. ст. - Архангельск : Поморский госуниверситет, 2001. – С. 36-42.

250. Огієнко О. І. Модель дослідницького університету В. Гумбольдта: історія і сучасність / О. І. Огієнко // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. - 2014. - № 5. - С. 53-61.

251. Огнев'юк В. О. Освітологія – науковий напрям інтегрованого

пізнання освіти. – К., 2010. – 192 с..

252. Огнев'юк В.-О. Університет і суспільство // Сучасні стратегії університетської освіти: якісний вимір: матер. Міжнар. наук – практ. конф. (28-29 березня). – К., 2012. – С. 14-26.

253. Ожегов С. И. Словарь русского языка. Издание 18 стереотипное, М.: «РУССКИЙ ЯЗЫК», 1986. - 796с

254. Ольшанский. В. Б. Практическая психология для учителей / Б. Ольшанский. - М.: Онега, 1994. - 268 с.

255. Ольшанський Д. Політико-психологічна типологія лідерства / Д. В. Ольшанський. – М. : Гадарики, 2004. – С. 207.

256. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доп. – К. : Академвидав, 2010. – 544 с.

257. Орбан-Лембрик Л. Соціальна психологія : посібник / Л. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. − 448 с.

258. Оржеховська В. Формування соціальної відповідальності учнів у сучасній школі // Педагогіка і психологія. – 1996. – № 4. – С. 25–31.

259. Ортега-и-Гассет Х. Миссия Университета / Х. Ортега-и-гассет ; [пер. с. исп. М. Н. Голубевой; ред. Перевода А. М. Корбут; под. общ. ред. М. А. Гусуковского]. – Минск: БГУ, 2005. – 104 с.

260. Осипова Т. Виховна робота зі студентською молоддю: Навчальний посібник / Т. Осипова та ін; за заг. ред. Т. Осипової. – Одеса: Фенікс, 2006. – 288 с.

261. Осницкий А. К. Проблемы исследования субъектной активности / А. К. Осницкий // Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 5-19.

262. Оуен Н. Магические метафоры . – М., 2002. – 320 с.

263. Паламарчук К. Програма формування лідерських якостей майбутнього соціального педагога в позааудиторній / Витоки педагогічної майстерності. - 2012. - Випуск 10. - С.225-229

264. Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории / Б. Д. Парыгин. – М. : Мысль, 1971. – 348 с.

265. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы изучения / Б. Д. Парыгин. – Ленинград.: Наука. Ленинградское отд-е, 1981. - 192 с.

266. Патик Ю. Мотиваційні тенденції майбутніх соціальних працівників / «Наука і освіта». – 2016. - № 1. – С. 47-50.

267. Певзнер В. М. Педагогический потенциал студенческого самоуправления в современном вузе : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / В. М. Певзнер. - Великий Новгород, 2006. – 21 с.

268. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. - М.: Большая Рос. энциклопедия, 2002. - 528 с.

269. Педагогічна освіта: теорія і практика Зб. наук. пр.: Психологія. Педагогіка / ред.: І. Д. Бех; Ін-т пробл. Виховання АПН України, Київ. міськ. пед. ун-т ім. Б. Д. Грінченка. – К. : КМПУ ім. Б. Д. Грінченка, 2003. – 183 с.

270. Первитская А. М. Исследование лидерства как особого вида деятельности (на примере юношеского возраста) / А.М. Первитская // Вестник Московского государственного областного университета. - 2007. - №3 – С. 211-215.

271. Петренко С. А. Порівняльний аналіз моделей організаційних структур підприємства / С. А. Петренко // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму, 2010. - №1(3). Том 2. – С. 245-252.

272. Петровский А. В. Теоретическая психология : учеб. пособ. для студ. психол. фак. высш. учеб. заведений / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М. : Академия, 2001. – 496 с.

273. Петрочко Ж. В. Дитина в складних життєвих обставинах: соціально-педагогічне забезпечення прав : монографія / Ж. В. Петрочко. – Рівне: видавець О. Зень, 2010. – 368 с.

274. Питлюк-Смеречинська О. Студентське самоврядування у вищих навчальних закладах як складова навчально-виховного процесу вищої школи / О. Питлюк-Смеречинська, А. Черкасенко // Витоки педагогічної майстерності.

Серія : Педагогічні науки. – 2014. – Вип.14. – С.215-221.

275. Пищулин Н. П. Политическое лидерство / Н. П. Пищулин, С. Ф. Сокол. - М.: Новый век, 1992. - 253с.

276. Плаксий С. И. Ректор - лидер современного вуза. К 70-летию Игоря Михайловича Ильинского, 2006. - № 2. - С. 31-48.

277. Платонов Ю. П. Путь к лидерству / Ю. П. Платонов. - СПб.: Речь, 2006. - 348с.

278. Плышевский В. Г. Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе. – М.: Социально-технологический институт МГУС, 2001. – 95с.

279. Подольская Е. А. Выпускник вуза в современном социокультурном пространстве / Е. А. Подольская // Вчені зап. Харк. гуманіт. ун-ту «Нар. укр. акад.». – Х., 2011. – Т. 17. – С. 591-593.

280. Подоляк Л. Г., Юрченко В. І. Психологія вищої школи: Навчальний посібник для магістрантів і аспірантів. – К.: ТОВ «Філ-студія», 2006. – 320с.

281. Подшивайлова Л, Подшивайлов Ф. Мотиваційне забезпечення розвитку творчого потенціалу особистості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2105.

282. Поздняков А. П. Формирование управленческой культуры будущего специалиста социальной работы в вузе : автореф. дис. на соиск. учен. степ. док. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / А. П. Поздняков. – Тамбов, 2007. – 39 с.

283. Положення «Про гуртожиток Київського університету імені Бориса Грінченка». – Режим доступу: http://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/vsgr/gurtozhitok/polozh_gurtozitok.pd

284. Положення «Про державний вищий навчальний заклад». [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1074-96-п.

285. Положення «Про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах» // Інформаційний вісник вищої освіти. – 2002. – №7.

286. Положення «Про студентське самоврядування у Київському університеті імені Бориса Грінченка». - Режим доступу: http://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/studentam/polozhennia.pdf.

287. Пометун О. І. Молодь обирає дію: Соціальне проектування – новий підхід до виховання молоді // Метод проектів: традиції, перспективи, життєві результати: Практико зорієнтований збірник. – К.: Департамент, 2003. – С. 327-333.

288. Потопа К. Л. Соціально-педагогічні умови організації студентського самоврядування у вищих навчальних закладах : дис. … канд. пед. наук : 13.00.05 / Катерина Леонідівна Потопа. – Запоріжжя, 2006. – 249 с.

289. Права та гарантії студента : зб. норматив.-прав. док. / укл. Г. Ф. Труханов, С. М. Романюк, А. І. Клименко, О. С. Цибін. – К. : Четверта хвиля, 2005. – 380 с.

290. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. *Г.С.* Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 373–375.

291. Прибиловська Н.В. Організація студентського самоврядування / Виховна робота в школі (Основа). – 2006. – №6. – С. 34 – 44.

292. Пригожин А.И. Социология организаций. – М. : Наука, 1980. – 255 с.

293. Примірне положення про первинну профспілкову організацію – організаційну ланку членської організації Федерації профспілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://profspilka.kiev.ua/org-masova/docs/1404-primrne-polozhennya-pro-pervinnu-profsplkovu-organzacyu-organzacynu-lanku-chlenskoyi-organzacyi.html.

294. Приходько Ю. О., Юрченко В. І. Психологічний словник-довідник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.psyh.kiev.ua/Лідер

295. Прутченков А. С. Тренинг личностного роста : Методические разработки занятий социально-психологического тренинга. – М. : Эхо, 1993. – 47 с.

296. Психогимнастика в тренинге / Под.ред. Н. Ю. Хрящевой. – СПб.:

Речь, Институт тренинга, 2002. – 256 с.

297. Психологічна енциклопедія / [авт.-упоряд. О. М. Степанов]. – К. : Академвидав, 2006. – 423 с.

298. Психологічний клімат колективу / Упоряд.: О. Марінушкіна / За заг. ред.С. Максименко, О. Главник. – К. : Главник, 2004. – 96 с.

299. Психология. Учебник. / Под ред. А. А. Крылова. – М. : «Проспект», 1999. - 584 с.

300. Психолого-педагогічна робота у загальноосвітніх навчальних закладах з профілактики насильства над дітьми: Метод. посіб. / Автори-упоряд. : Вовчок Т. В., Степура Н. П., Даниленко І. С. та ін.; За заг. ред. Т. П. Цюман . – К. : ВПЦ «Експрес» – 2009. – 328 с.

301. Пузеп Л. Г. Вуз как социальная среда развития креативности личности. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.microbik.ru/dostc/Вуз+как+социальная+среда+развития+креативности+личностис/main.html.

302. Пузиков В. Г.Технология ведения тренинга. / В. Г. Пузиков. - СПб.: Издательство «Речь», 2007. – 224 с.

303. Реан А. А. Практическая психодиагностика личности: Учебное пособие. - СПб., 2001. - 224 с.

304. Резапкина Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки. Учебно-методическое пособие для психологов и педагогов. - М. : Генезис, 2005. - 208 с.

305. Роджерс К. О групповой психотерапии / К. Роджерс - М. : Гиль Эстель, 1993. - 225 с

306. Рожков М. И. Педагогическое сопровождение молодежного лидерства / И. М. Рожков // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия Гуманитарные науки: Педагогика. Психология. Социальная работа. Акмеология. Ювенология. Социокинетика. – 2010. – Выпуск №2. Том 16. – С. 147-154.

307. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т.

Федорів; за заг ред. І. Ібрагімової. - К. : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. - 400 с.

308. Розвиток лідерських якостей : програма тренінгу / А. Б. Мудрик, Х. Ю. Шишкіна. – Луцьк, 2013. – 120 с.

309. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2007. – 720 с.

310. Руда Н. Особливості лідерського потенціалу сучасної студентської молоді / Н. Руда / Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. - 2014. - Випуск 25 - С.404-411.

311. Савченко О., Панфілов О. Методологічні підстави формування лідерських якостей у студентів вищого навчального закладу /Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія / редкол.: А. П. Гетьман та ін. - Х. : Право, 2012. - Вип. 2 (12). – С11-17.

312. Савченко С. В. Лидерство в студенческой среде как психолого-педагогический феномен социальной зрелости : научное издание / С. В. Савченко // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту : научное издание / М-во освіти і науки України, Держ. комітет України з питань фіз. культури і спорту, Харківська держ. акад. дизайну і мистецтв (Харківський худ.-пром. ін-т), Донецький держ. ін-т здоров'я, фіз. виховання і спорту. - Харьків ; Донецьк, 2004. - № 1 : Спеціальний випуск за темою: Дидактика спорту: Проблеми, тенденції, перспективи, Ч. 2. - С. 237-243.

313. Савченко С. В. Науково-теоретичні засади соціалізації студентської молоді в поза навчальній діяльності в умовах регіонального освітнього простору: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня докт. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / С. В. Савченко. – Луганськ, 2004. – 42 с.

314. Садова М. А. Психологічні складові потенціалу самореалізації особистості / М. А. Садова // Вісн. Одес. нац. ун-ту. Психологія.- 2009. – 14 вип. – С.102-109.

315. Сватенков О. В. Педагогічні умови захисту права дитини на сім'ю засобами соціальної реклами: автореф. дис.. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / О. В. Сватенков. – Київ, 2010. – 19 с.

316. Свеницкий. А. JI. Социально-психологические проблемы управления / А. JI. Свеницкий. - Лидерство: Изд-во Ленингр. ун-та, 1975. - 423с.

317. Семченко Н. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Н. Семченко. – Х., 2005. – 20 с.

318. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации // Пер. с англ. - М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999 - 406 с.

319. Сергеєва Л. М. Лідерство в управлінні професійно-технічним навчальним закладом : навч.-метод. посіб. /Л. М. Сергеєва – К. АртЕк, 2011. – 176 с.

320. Сергеєва Л. М. Лідерство : навч. посібн. /Л. М. Сергеєва, В. П. Кондратьєва, М. Я. Хромей. [за наук. ред. Л. М. Сергеєвої]. – Івано-Франківськ. : «Лілея НВ», 2015. – 296 с.

321. Серьожникова Р. К. Особистісно-ціннісний підхід до розвиваючої освіти у вищій школі / Р. К. Серьожникова // Ноосфера і цивілізація. – 2010. – Вип. 8-9 (11). – С.170-175.

322. Сєваст'янова О. А. Соціально-педагогічні умови соціалізації студентської молоді у виховному процесі вищого навчального закладу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / О. А. Сєваст'янова. – Луганськ, 2007. – 22 с.

323. Сидоренко Е. В. Тренинг комуникативной комптентности в деловом взаимодействии, - СПб.: Речь, 2003. – 208с.

324. Сидоренко О. Освіта як чинник формування стратегії життєвого успіху / О. Л. Сидоренко // Педагогіка і психологія. – 2010. - № 4 (02). – С. 75-81.

325. Синек С. Начни с вопроса «Почему» Как выдающиеся лидеры

вдохновляют действовать / Саймон Синек ; [пер. с англ. Ю. В. Бежановой]. – Москва : Эксмо, 2015. – 22с.

326. Синицына Г. П. Вузовская среда как условие самоидентификации и самореализации студентов // Наука образования: сб. науч.статей. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2003. - № 21 – С. 141-150.

327. Сівак Н.А. Соціально-педагогічні умови соціалізації студентської молоді у вищих педагогічних навчальних закладах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / Н. А. Сівак. – Київ, 2012. – 18 с.

328. Скрыпников О. И. Психолого-педагогические условия формирования качеств лидера у курсантов военных институтов : автореферат дис. на соискание науч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / О. И. Скрыпников. – Саратов, 1999. – 20 с.

329. Сластенин В. А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки / В. А. Сластенин. – М. : Просвещение, 1976. – 160 с.

330. Слободчиков В. И. Основы психологической антопологии. Психология развития человека: Введение в психологию субьективности : учеб. пособие для студентов высш. учеб.заведений / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – М. : Школа-пресс, 1995. – 383 с.

331. Словарь социального педагога и социального работника / под ред. И. И. Калачевой, Я. Л. Коломинского, А. И. Левко. - 2-е изд. - Минск : Беларуская Энцыклапедыя, 2003. - 254 с.

332. Словник іншомовних слів / уклад. : С. М. Морозов, Л. М. Шкарапута. – К. : Наук. думка, 2000. – 680 с.

333. Словник іншомовних соціокультурних термінів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://slovopedia.org.ua/39/53407/260882.html.

334. Словник української мови: в 11 томах. Том 7. / За ред. І. К. Білодіда. - К.: Наукова думка, 1976. – 723 с.

335. Сметанський М. І. Студентське самоврядування /М. І. Сметанський /

/ Рад. шк. – 1990. – № 6. – С. 90-93.

336. Сокурянская Л. Г. «Модернизация» и «постмодернизация» ценносных ориентаций студенчества как фактор модернизации общества // Методология, теория и практика социологического анализа современного общества: Сборник научных работ. – Х.: ХНУ имени В.Н. КАразина, 2012. – Выпуск 18. – С.421-427.

337. Соловей М. І. Виховна робота у вищому навчальному закладі / М. І. Соловей, В. С. Демчук. – К. : Ленвіт, 2003. – 257 с. – 104с.

338. Сопівник Р. В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів: [монографія] / Р. В. Сопівник. – 2-ге вид., доп. – К.: ЦП «Компринт», 2014. – 533 с.

339. Социология и психология управления: учеб.пособие для вузов / Удальцова М. В., Аверченко Л. К. - Ростов н/Д : Феникс, 2001. - 318 с.

340. Садохіна К. С. Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків / К.С. Садохіна // Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка. - 2010. - Випуск 9. - С.439-448.

341. Социальная психология: Хрестоматия: Учебное пособие для студентов вузов/Сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая - М: Аспект Пресс, 2003. - 471 с.

342. Социологический справочник / Под общей ред. В.И. Воловича. - К.: Политиздат Украины, 1990. - 382с.

343. Соціальна педагогіка: Модульна технологія навчального курсу: рек. М-вом освіти і науки України як навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів / Д. І. Пенішкевич, Л. І.Тимчук. - Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2010. - 496 с.

344. Соціальна педагогіка. Підручник / За редакцією професора Капської А. Й. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 468с.

345. Соціальна педагогіка: теорія і технології: Підручник / За ред. І. Д. Звєрєвої. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. - 316 с.

346. Соціальна робота в Україні: навч. посіб. / І. Д. Звєрєва, О. В. Безпалько, С. А. Харченко; за заг. ред. І. Д. Зверевої. - К. : Центр навчальної

літератури, 2004. - 256 с.

347. Соціологічна енциклопедія / укладач В. Г. Городяненко. – К.: Академвидав, 2008. – 456 с.

348. Соціологія: короткий енциклопедичний словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://subject.com.ua/sociology/dict/249.html.

349. Соціологія: Підручник / Н. П. Осипова, В. Д. Воднік, Г. П. Клімова та ін.; за ред. Н. П. Осипової. – К.: ЮрінкомІнтер, 2003. – 336 с.

350. Соціолого-педагогічний словник / За ред. В. В. Радула. − К.: «ЕксОб», 2004. – 304 с.

351. Стрижко В. А. Краткое слово о философии для лидера / В. А. Стрижко. – Х. : Экограф, 2002. – 188 с.

352. Студент XXI века: социальный портрет на фоне общественных трансформаций : [монография] / Нар. укр. акад.; [под общ. ред. В. И. Астаховой]. – Харьков : Изд-во НУА, 2010. – 408 с.

353. Студентське самоврядування в Україні / упоряд. Н. Демчук, Л. Кудіна. – К. : Молодіж. альтернатива, 2004. – 60 с.

354. Студентське самоврядування як невід'ємна складова демократизації вищої школи. - К.: Знання, 2005. - 55 с.

355. Студенческое самоуправление: социально-психологические аспекты. А. С. Чернышов, Н. С. Степашов, Е. И. Дымов и др. - Воронеж: Изд-во ВГУ, 1990. – 104с.

356. Ступак О. Ю. Формування управлінської культури майбутніх учителів у діяльності органів студентського самоврядування: авторефер.дис. на здобуття наук.ступеня канд. пед. наук. : спец. 13.00.06 «Теорія та методика управління освітою» / О. Ю. Ступак. – Луганськ, 2014. – 20 с.

357. Сходження на вершину: Книжка про тих і для тих, хто прагне успішного лідерства: навч. – метод. посібник. / За ред. О. Є. Скорик. - К. : Вид-во «Плеяди», 2005 – 116 с.

358. Сходинки до здоров’я : просвітницько-профілактична програма тренінгових занять з учнями навчальних закладів системи загальної середньої

освіти : навч.-метод. посіб. / [Брусенко О. Л., Журавель Т. В., Лях Т. Л. та ін.]; за ред. Т. В. Журавель, Т. Л. Лях. – К.: Видавничий дім «Калита», 2012. – 232 с.

359. Тажутдинова Г. Ш. Взаимосвязь лидерства и направленности личности подростка : автореф. дис. на соискание. науч. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Г. Ш. Тажутдинова. - Москва, 2001. - 16 с.

360. Татенко В. О. Лідер XXI / LIDER XXI. Соціально психологічні студії / В. О. Татенко. – К.: Видав. дім «Корпорація», 2004. – 198 с.

361. Теория управления: социально-технологический поход: энциклопед. слов. / Под. ред. В. Н. Иванова, В. И. Патрущакова; Акад. наук соц. технологий и кист. самоупр. 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Муниц. мир, 2004. – 672 с.

362. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.

363. Технології соціально-педагогічної діяльності: иавч. посіб. для студентів напряму підготовки «Соціальна педагогіка» / За заг. рад. Н. В. Заверико. - Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2014.- 280 с.

364. Тихомирова Е. Воспитание лидера. Практикумы 1-3 / Е. Тихомирова // Воспитание школьников. – М., 2003. – № 4. – С. 59-61.

365. Тихомирова Е. Воспитание лидера. Практикумы 4, 5 / Е. Тихомирова // Воспитание школьников. – М., 2003. – № 5. – С. 57-65.

366. Тихомирова Е. Воспитание лидера. Практикум 6 / Е. Тихомирова // Воспитание школьников. – М., 2003. – № 6. – С. 64-68.

367. Толковый словарь иностранных слов / сост. Л. Крысин. – М : Русский язык, 1990. – 624 с.

368. Толковый словарь русского язика [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.vedu.ru/expdic/67027/.

369. Томащук Л. І. Есе як вид роботи з розвитку критичного мислення та творчих здібностей учнів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://osvita.ua/school/lessons_summary/edu_technology/30205/.

370. Тренер – группа – семинар: другой путь образования молодежи / [Богздевич А., Иванова О, Назина А, Степанов М.]. – Берлин, 2009. – 142 с.

371. Троцко Г. В. Студентське самоврядування як засіб розвитку особистості / Г. В. Троцко // Педагогічна і психологічна науки в Україні : зб. наук. пр. до 15-річчя АПН України : у 5 т. / АПН України. – К., 2007. – Т. 1 : Теорія та історія педагогіки. – С. 296-307.

372. Трубич С. Ю. Пушкар З. М. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу. // Актуальні проблеми економіки. - 2006. - №4(58). - С, 186-192.

373. Трухачева Т. В. Основы социокинетики детства: пособие / ред. А. Г. Кирпичник. - Москва : ООО ПФ Полиграфист, 2009. - 528 с.

374. Тюптя Л. Т. Соціальна робота: теорія і практика: навч. посіб. / Л. Т. Тюптя, І. Б. Іванова. - К.: ВМУРОЛ «Україна», 2004. – 408 с.

375. Українська Літературна Енциклопедія: В 5т./ Редкол.: І.О. Дзеверін (відп. ред..) та ін. - К.: «Українська Радянська Енциклопедія» ім. М.П. Бажана, 1990.- Т.2:Д-К. – 526 с.

376. Українська радянська енциклопедія : [у 12 т.] / [за ред. М. П. Бажана]. - 2-ге вид. - К. : Головна редакція Української Радянської Енциклопедії, 1974. – 1985 с.

377. Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности школьников : учеб. пособ. для студ. пед. ин-тов / Л. И. Уманский. – М. : Просвещение, 1980. – 160 с

378. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навчальний посібник під ред. док. філос. наук, проф. В. Г. Воронкової [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://westudents.com.ua/glavy/47572-rozdl-10-rol-korporativno-kulturi-v-upravlnn-lyudskimi-resursami.html.

379. Утюж І. Г. Освітній потенціал особистості: монографія. – Запоріжжя: ТОВ «КСК.- Альянс», 2007. – 146 с.

380. Фельдштейн Д. И. Психологические особенности общественно полезной деятельности школьников / Д. И. Фельдштейн // Вопросы

психологии. – 1980. – № 4. – С. 158-164.

381. Фельдштейн Д. И. Психология становления личности / Д. И. Фельдштейн. - М.: Международная пед. академия, 1994. - 192с.

382. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М., 2002. – 339с.

383. Философский энциклопедический словарь // Ред. С. С. Аверинцев. - М.: Советская энциклопедия, 1989. - 815 с.

384. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи: Навч. посіб. – К.: «Академвидав», 2006. – 360 с.

385. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения / Пер. с нем. – М.: Генезис, 2002. – 336с.

386. Фопель К. Увереное управление. Тренинг, коучинг, саморазвитие / Пер с нем. – 2-е изд. – М.: Генезис, 2004. – 122с.

387. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнени / Пер. с нем. – М.: Генезис, 2011 – 240 с.

388. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. - М.: Прогрес, 1990. - 368 с.

389. Фрейд З. Хроника-хрестоматия : учеб. пособ. / З. Фрейд ; сост. Вал. А. Луков, Вл. А. Луков. – М. : Флинта, 1999. – 416 с.

390. Фромм Э. Душа человека. - Аст, 2010. – 251 с.

391. Хазова С. А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорту. - М.: Спутник+, 2010. - 84 с.

392. Хантер Дж. Слуга, або Справжня сутність лідерства-служіння. - М.: Попурі. - 2002. - 192 с.

393. Харченко С. Я. Социально-педагогические основы подготовки учителя к работе с детскими общественными объединениями : автореф.дис. на соискание учен. степ. докт. пед. наук : спец. 13.00.01 «Теория и история педагогики» / С. Я. Харченко. – М., 1993. – 32 с.

394. Хлєстова С. С. Формування деонтологічної культури студентів

вищих навчальних закладів у процесі соціально-виховної роботи: дис. … канд. пед. наук : 13.00.07 / Світлана Святославіна Хлєстова. – Київ, 2011. – 237 с.

395. Ходикіна І. Ю. Трансформація університетської системи в концепції університету XXI сторіччя // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Конкурентний потенціал і євро інтеграція (регіональні аспекти) (Збірник наукових праць) / НАН України, Інститут регіональних досліджень; Редкол.: Відп. ред. акад. НАН України М.І. Долішній. – Львів, 2006. – Вип. 1 (57). - С.207-215.

396. Хоружа Л. Л. Етичний розвиток сучасного педагога / Л. Л. Хоружа // Естетика і етика педагогічної дії. Збірник наукових праць, 2011. – Вип. (2). - С. 14-21.

397. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом: навч. посіб. / Хриков Є. М. – К.: Знання, 2006. – 365 с.

398. Чернуха Н. Громадянська активність студентів: психологічна характеристика проявів розвитку / Н. Чернуха, Т.Саврасова-В'юн // Освітологія. – 2014. – Вип.3. – С.122-125.

399. Чернуха Н. М. Інтеграційна єдність навчання івиховання у сучасному освітньому просторі вищого навчального закладу / Н. М. Чернуха // Вісник Черкаського університету. Серія : Педагоігчні науки. – 2014. – Вип. 24.- С. 125-130.

400. Чикуров О. Б. Что такое Workshop? : пособие для организаторов практических семинаров / О. Б. Чикуров.- Псков : Изд-во обл. центра народ. творчества, 2001.- 52 с.

401. Чубук Р. В. Критерії, показники та рівні професійної компетентності соціальних педагогів // Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Сер. : Психологія і педагогіка -2008. – Вип 11. [Електорнний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2008_11_30.

402. Чуричков А., Снегирёв В. Копилка для тренера: Сборник разминок, необходимых в любом тренинге. - СПб.: Речь, 2006. - 208 с.

403. Чуркина М. А. Тренинг для тренеров на 100%: Секреты

интенсивного обучения / М. А. Чуркина, Н. В. Жадько - М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. - 246 с.

404. Шаргородська С. В. Тренінгова робота з підлітками та молоддю (з досвіду роботи соціального педагога). - Рівне: РОЦППСР, 2006 - 38 с.

405. Шафеева Н. Д. Студенческое самоуправление как фактор разития лидерских качеств студентов: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Н. Д. Шафеева .– М., 2013. – 18 с.

406. Шахрай В. М. Технології соціальної роботи. Навчальний посібник. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. - 464 с.

407. Шашенко С. Ю. Соціальне становлення студентської молоді у позааудиторний час у вищих навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / С. Ю. Шашенко. – К., 2004. – 26 с.

408. Шевандрин Н. И. Социальная психология в образовании / Н. И. Шевандрин // Концептуальные и прикладные основы социальной психологии. – М: ВЛАДОС, 1995. – Ч. 1. – 554 с.

409. Шевців З. М. Основи соціально-педагогічної діяльності. Навч.посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 248с.

410. Шевченко Т. Н. Лидерство как условие формирования конкурентоспособного специалиста социально-культурной сферы / Т. Н. Шевченко // Известия Российского педагогического университета им. А.И. Герцена. Аспирантские тетради. - СПб., 2007. - № 21(51). - С. 326-328.

411. Шеїна Л. О. Студентське самоврядування як засіб соціалізації студентської молоді : дис. … канд. пед. наук : 13.00.05 / Шеїна Лариса Олександрівна. – Х., 2010. – 227с.

412. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под. ред. В. А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 326с.

413. Шеховцов С. Г. Новая университетская образовательная модель. Главные противоречия и некоторые обоснования [Электронный ресурс].– Режим

доступу : http://www.yuri-afanasiev.ru/forms/model.html.

414. Шигапова Л. П. Формирование лидерских качеств студентов вуза в деятельности органов самоуправления : дис. … канд. пед. наук : 13.00.01 / Шигапова Людмила Павловна. – Казань, 2008. – 228 с.

415. Школа Рівних Можливостей – навчально-методичний посібник / Під загал. ред. Т. В. Коваленко, Л. Є. Колос, Г. В. Гулєвської-Черниш. – К., 2001. – 192с.

416. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://pidruchniki.ws/17190512/menedzhment/korporativna_kultura.

417. Штифурак В. Є. Соціально-педагогічні основи виховної роботи зі студентською молоддю у вищих навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / В. Є. Штифурак. – Луганськ, 2011. – 61 с.

418. Энциклопедический словарь в шести томах / Ред.-сост. Л. А. Карпенко. Под общ. ред. А. В. Петровского. - М.: ПЕР СЭ, 2006. - 176 с.

419. Энциклопедический социологический словарь (общ. ред. акад. РАН Осипова Г. В.). – М., 1995. – С. 355.

420. Юрчук В. В. Современный словарь по психологии / В. В. Юрчук. – Мн. : Слайда, 2000. – 704 с.

421. Я-студент: навч посіб. / [Огнев'юк В.О.,Жильцов О.Б., Караман С.О. та ін.; за заг ред. Огнев'юка В.О.]. – 4-те вид., зі змінами. – К.: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2014. – 278 с.

422. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесу загальноосвітньої школи : дис. … канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / В. В. Ягоднікова. – Одеса, 2005. – 215 с.

423. Як не заблукати у просторі студентського життя або правила виживання для студентів. Збірка рекомендацій / Укладачі Марті І. В., Гришина Н. В., Вєльчева Н. І.– Запоріжжя: Видавництво РВВ ЗДІА, 2008. – 80 с.

424. Ясвин В. А. Образовательная середа : от моделирования к проектированию. - М.: Смысл, 2001. - 365 с.

425. Ясвин В. А. Психологическое моделирование образовательных сред / В. А. Ясвин // Психол. журнал. - 2000. - Т.21, №4. - С.79-88.

426. Ясперс К. Идея Университета / Карл Ясперс; пер. с нем. Т. В. Тягуновой; ред. первода О. Н. Шпарага; под общ. ред. М. А. Гусаковского. – Минск: БГУ, 2006. – 159 с

427. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до виховання лідера / Я. К. Яхнін. – К.: Наук. думка, 2010. – 143 с.

428. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: Навч. посіб. – К.: Вища шк., 2004. – 679 с.

429. Ящук І. П. Оптимізація діяльності органів студентського самоврядування у вищих навчальних закладах у контексті реалізації ідей А. С. Макаренка / І. П. Ящук // Витоки педагогічної майстерності: зб. наук. пр. – Полтава: Полт. держ. пед. ун-т ім. В.Г. Короленка; АСМІ, 2008. – Вип. 4. – С. 214-221.

430. Avolio B. J. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire / B. J. Avolio, B. M. Bass, D. I. Jung // Journal of Occupational and Organizational Psychology. - 1999. - P. 441-462.

431. Autry J. A. The Servant Leader: how to build a creative team, develop great morale, and improve bottom-line performance /James A. Autry/ – Roseville, California: Prima Publishing, 2001. – 265 p.

432. Bachelder C. Dare to Serve. How to Drive Superior Results by Serving Others. – Berrett-Koehler, 2015. – 192 p.

433. Bennis W. Leaders : the Strategies for Taking Charge / W. Bennis, B. Nanus. – New York : Harper and Row, 2003. – 235 p.

434. Berlyne D. E. Conflict, Arousal and Curiosity. – New York: McGraw-Hill Publishing Company Ltd., 1960. – 350 p.

435. Blanchard K., Miller M. The Secret: What Great Leaders Know - And

Do. - San Francisco: Berrett-Koehler, 2004. – 41 p.

436. Block P. Stewardship:Choosing Service OverSelf-Interest. San Francisco: Berrett-Koehler, 1997. – 215 p.

437. Bogardus E. S. Leaders and Leadership / E. Bogardus. – New York: Appleton-Century, 1934. – 325 p.

438. Bolman L. Reframing organizations: Artistry, choice and leadership / L. Bolman, T. Deal. – [4-th ed.]. – San Francisco : Jossey-Bass, 2008. – 544 p.

439. Bradford D., Cohen A. Managing for Excellence. N.Y., 1984. – 464 p.

440. Cambridge Dictionaries Online [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british

441. Cashman K. Leadership from the Inside Out: Becoming a Leader for Life / K. Cashman. – San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, 2008. – 215 p.

442. Cettel R. Teaching Culture: Strategies for Intercultural Communication. - 3d Edition. -Lincolnwood: National Textbook Company, 1993. - 336 p.

443. Charan R. The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership – Powered Company/ Charan R., Drotter S., Noel J. – San Francisco : Jossey-Bass, 2011. – 352 p.

444. Christensen M. Creating University Cultures of Leadership Kindle. – Co-Serve International, 2012. – 217p.

445. Crotty, Julie. Student Motivation // Journal of Educational Psychology. – 2002. - №11. - P. 104-107.

446. Danford H. G. Creative leadership in Recreation / H. G. Danford. - Boston, Allyn & Bacon, 1966. - 398 p.

447. DePree M. Leadership Jazz: The Art of Conducting Business through Leadership, Followship / M. DePree. – Micigan: Dell, 2008. – 208 p.

448. Downton L. Leadership Commitment and Charisma in the Revolutionary Process / L. Downton, Jr. Rebel. - N.Y. - London : The Free Press, 1973. - 384 p.

449. Fairholm, G. Values Leadership. Toward a New Philosophy of Leadership / G. Fairholm. – New York: Praeger, 1991. – 243 p.

450. Fielder F. A Theory of leadership effectiveness / F. Fielder. – New York :

McGraw-Hill, 1967. – 265 p.

451. Filley A. C., House R. J., Kerr S. Managerial Process and Organizational Behavior, 2nd ed. Glenview, III: Scott, Foresman, 1976. – 211 p.

452. Fisher R. Lateral Leadership: Gone When You Are Not the Boss / R. Fisher, A. Sharp. – London Harper Colins Business, 2004. – 230 p.

453. Greenleaf R. Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness/ R.Greenleaf. – Mahwah: Paulist Press,1977. – 384 p.

454. Greenwood, W. Management and organizational behaviour / W. Greenwood. - S-W pabl., 1965. - P. 720-723.

455. Hermann M. G. Defining the Bush Presidential Style / Margaret G. Hermann. - In : «Mershon Memo», Spring 1989. - 202 p.

456. Hersey P. Management of organizational behavior: Utilizing human Resource / Paul Hersey, Kenneth Blanchard. – [7-th ed.]. – NJ, US : Prentice-Hall, 1996. – 627 p.

457. Hodgkinson C. The Philosophy of Leadership. New York: St.Martin's Press, 1983. – 247 p.

458. Hollander E. Emergent Leadership and Social Influence // Leadership and Interpersonal Behavior. N.Y., 1961. - 34 p.

459. Homans G. S. Social behavior. Ins elementary forms [Text] / G. S. Homans.-L., 1961. - 299 p

460. Homans G. S. The Human Group [Text] / G. S. Homans. - N. Y., 1950.- 188 p.

461. House R. Teory of Charismatic Lidership / R. House // Lidership: The Cutting Edge / J. G. Hunt and L.L. Larson (eds.), 1976. – P.189-208.

462. Jennings E. An Anatomy of Leadership / E. Jennings. – New York: Harper, 1960. – 256p.

463. Keith K. The Case for Servant Leadership. – Greenleaf Center, 2008. – 85 p.

464. Kotter J. P. Winning at Change /Leader to Leader, - 1998. No 10. – .27-33.

465. Krech D. Individual in Society. A textbook of social Psychology / Krech,

R. S. Crutchfield. -N. Y., 1962. – P. 189-483.

466. Kuczmarski S. Values-Based Leadership: Rebuilding Employee Commitment, Performance and Productivity / S. Kuczmarski, Th. Kuczmarski. – NJ : Prentice Hall, 1995. – 304 p.

467. Lipman-Blumen J. Connective leadership: Female leadership styles in the 21- century workplace / J. Lipman-Blumen // Sociological Perspectivesю. – 1992. – 35(1). – P. 183–203.

468. Marshall S. Issues in the development of leadership for learning and teaching in higher education / S. Marshall. – Sydney : Carrick Institute of lerning and teaching in higher education, 2006. – 17 p.

469. McGregor D. The Human Side of Enterprise / Douglas Mcgregor. – New York : McGraw-Hill Professional, 2005. – 256 p.

470. Modern servant leader [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://modernservantleader.com.

471. Oxford dictionaries [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.oxforddictionaries.com/definition/english.

472. Pettrullo L. Leadership and International Behavior / L. Pettrullo, B. Bass, - N. Y., 1964. – 224 p.

473. Rotter J. B. Social Learning and Clinical Psychology. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1954. – 316 p.

474. Sipe J. W., Frick D. M. The Seven Pillars of Servant Leadership: Practicing the Wisdom of Leading by Serving. – Mahwah, NJ: Paulist Press, 2009. – 216 p.

475. Spears L. Practicing servant-leadership/ Leader to Leader, 2004(34). – P. 7-11.

476. Stogdill R. Handbook of Leadership: a survey of theory and research / R. Stogdill – New York : Free Press, 1974. – 613 p.

477. Stogdill R. & Coons A. Leader behavior: Its description and measurement. – Columbus, OH: Bureau of Business Research, Ohio State University, 1957. –168 p.

478. Tenney M. Serve to Be Great: Leadership Lessons from a Prison, a Monastery, and a Boardroom Hardcover – May 5, 2014. - 196 p.

479. Tichy N. The leadership engine: How winning companies build leaders at every level / N. Tichy, E. Cohen. – New York : Harper business, 2002. – 452 p.

480. Treasurer B. Leaders Open Doors 2nd Edition. – American Society for Training & Development (ASTD), 2014. – 38 p.

481. Vroom V.H. Leadership and the decisionmaking process / Organizational Dynamics. - 2000. - Vol. 28 No. 4. - P. 82-94.

482. Yukl G. A. Leadership in Organisations / G. A. Yukl. – New York : Prentice-Hall, 1994. – 368 p.

483. Yukl G. An evaluation of conceptual weaknesses in transformational ahd charismatic leadership theories / G. Yukl // The Leadership Quarterly. – 1999. – № 10 (2). – P. 285-305.

ДОДАТКИ

Додаток А

Наукові підходи до розуміння поняття «потенціал особистості»

Автор	Визначення
Філософські підходи	
Н. Маринець [219]	Комплекс духовних властивостей, який дає людині можливість ухвалювати рішення і регулювати свою поведінку, враховуючи і оцінюючи ситуацію, вихоячи зі своїх внутрішніх уявлень і критеріїв
В. Слободчиков [330]	Структурований ресурс певної потужності, джерело можливої дії
І. Утюж [379]	Притаманна матеріально-духовним системам сукупність параметрів, які визначають і водночас забезпечують наявність у цих системах певних можливостей, здібностей, ресурсів для здійснення ними тих чи інших умов, спрямованих на самозбереження і саморух, а також перетворення умов і характеристик середовища
Психологічні підходи	
Б. Ананьев [10].	Реальні, у тому числі граничні, можливості розвитку особистості; її працездатність, спеціальні здібності, активність, сукупність ціннісних орієнтацій, мотивів, сформований у діяльності практичний досвід різного ступеня узагальнення
Л. Абдаліна [1]	Ресурсний фонд, який може бути актуалізований і задіяний для досягнення певного результату при сприятливих умовах розвитку здібностей особистості, а також як міра можливостей в сфері постановки і вирішення різного роду задач життєдіяльності
Т. Артемьєва [12]	Цілі, прагнення та ідеали людини, перехід у актуальний стан яких можливий тільки за умови активності самої особистості
А. Деркач [102]	Єдність потенційних (здатності, вроджено зумовлені важливі професійні якості, позитивні спадкові фактори) і поновлюваних ресурсів (інтелектуальні, психологічні, вольові)
Г. Дерябіна [104]	Це ступінь потужності в будь-якому відношенні та наявність певних можливостей як цільових орієнтирів
Є. Зав’ялова [128]	Сукупність особистісного ресурсу і рівня розвитку самопізнання, які забезпечують процес саморегуляції та самореалізації в змінених умовах існування
В. Зазикін, Є. Смірнов [130]	Система постійно поновлюваних ресурсів, які примножуються – інтелектуальних, психологічних, вольових, що сприяє прогресивному особистісному і професійному розвитку
Е. Зеер [136]	Ресурсні можливості професійного розвитку особистості, її здатність до успішного здійснення професійної діяльності
А. Іващенко [141]	Нестатична властивість особистості людини, що розкривається через сукупність її ключових характеристик, за допомогою яких досягається можливість оцінки її явних і прихованих станів
В. Марков [220]	Самокеруюча система відновлюваних внутрішніх ресурсів особистості, котрі проявляються в діяльності, спрямованій на отримання соціально значущих результатів
Б. Паригін [264]	Певний рівень психічних можливостей особистості, внутрішньої енергії, спрямованої на її творче самовираження і самоствердження

М. Шевандрін [408]	Запас життєвої енергії, задатки та здібності особистості
Педагогічні підходи	
Н. Дериглазова [101]	Поєднання системи сил, наявність і дія яких визначається на рівні формального розуміння і тлумачення дійсності, але не з'являється у реальній, практичній сфері буття та системи сил, вже маючих можливість існувати і діяти у випадку створення певних додаткових умов
В. Ігнатова [142]	Сутнісна видова характеристика людини, яка полягає в сукупності вроджених і набутих здібностей суб'єкта ставитися до навколишньої дійсності, що має об'єктивну спрямованість залежно від потреб особистості та ціннісних орієнтації і реалізується у діяльності
П. Кравчук [172]	Інтегративна якість, що об'єднує різнобічні властивості особистості та визначається змістом і рівнем розвитку потенційних можливостей особистості до перетворення самої себе
Р. Серьожникова [321]	Інтегральна якість, що характеризує певний рівень зрілості сутнісних сил особистості як суб’єкта життєдіяльності та індивідуальна цінність, що сприяє розширенню можливостей в опануванні суспільними відносинами та саморозвитку
Соціально-педагогічні підходи	
І. Калачьова [331]	Підгрунтя для генерації нових способів вдосконалення чи перетворення соціокультурного середовища
Л. Мардахаєв [218]	Задатки та можливості, отримані людиною від народження та набуті нею у процесі життєдіяльності
А. Мудрик [240]	Своєрідність людини, стан до прояву в самовдосконаленні та самореалізації, який може бути реалізований або не реалізований у процесі розвитку індивіда під впливом зовнішніх факторів

Додаток Б

Наукові підходи до розуміння поняття «лідер»

Автор	Визначення
Л. Акатов [6]	Акумулятор цінностей і норм в групі, особистість і стиль поведінки якого, як домінуючої особи багато в чому визначають долю кожного учасника і всієї групи в цілому
М. Альберт, М. Мескон , Ф. Хедоурі [230]	Це людина, що грає в групі ключову роль щодо спрямування, контролю та зміни діяльності інших членів групи з досягнення групових цілей та ефективно здійснює формальне і неформальне керівництво
С. Багрецов [107]	Член групи, за яким решта членів визнають право приймати найбільш відповідальні рішення, що стосуються інтересів усієї групи та визначають спрямованість її діяльності
Л. Войтоловський [52]	Виразник дум, прагнень і бажань послідовників, який формує почуття групи, дає конкретний напрямок її волі, кидає короткі, але сильні гасла, закликає до певної дії
Д. Гоманс [460]	Особистість, яка регулярно і більш ніж будь-хто інший впливає на членів своєї групи і їй потрібно від інших членів групи набагато менше, ніж їм потрібно від неї
В. Давидов [97]	Член групи, здатний у значущих ситуаціях здійснювати вплив на решту учасників; найбільш авторитетна особистість, яка відіграє центральну роль у організації діяльності та регулюванні відносин у групі та володіє сукупністю якостей, що необхідні для успішної керівної діяльності
І. Дригіна [112]	Людина, яка у відповідності з певною ситуацією в групі втілює у своїй активності групові цінності, бере на себе відповідальність, максимально впливає на життєдіяльність групи, орієнтуючись на завдання, поставлене перед групою; управляє організацією міжособистісних відносин і аналізує рішення поставлених завдань
Н. Жеребова [125]	Особа, яка здатна вести за собою групу, організовувати її діяльність та керувати нею і повинна виявляти більш високий, ніж інші члени групи, рівень участі та впливу
А. Іванова [139]	Соціальна роль певної особистості в групі, яка веде групу, організовує, планує і керує діяльністю групи, проявляючи при цьому більш високий, ніж всі інші члени групи рівень активності
В. Іванов, В. Патрущаков [361]	Людина, здатна висувати продуктивні цілі розвитку, знаходити оптимальні шляхи їх досягнення та об'єднувати людей в соціальні організації для вирішення загальних завдань, максимально використовувати творчі можливості як своєї особистості, так і оточуючих людей, у тому числі талановитих, обдарованих, неординарних
Л. Карпенко [418]	Член групи, за яким визнається право приймати відповідальні рішення у значущих для нього ситуаціях, тобто найбільш авторитетна особистість, що реально грає центральну роль в організації взаємостосунків у групі
Л. Конишева [166]	Це авторитетний член організації, групи, який може генерувати ідеї і впливати на оточуючих з метою об'єднання зусиль на досягнення поставлених цілей, може бути ініціатором нового, організатором діяльності з досягнення поставлених цілей
Ю. Кращенко [175]	Визнаний член групи, який, використовуючи притаманні йому

	лідерські якості та здібності, обирає оптимальне рішення для досягнення групової цілі
Д. Крек [465]	Лідери - всі члени групи, тому що усі вони впливають на результати групової діяльності
Л. Крисін [367]	Член групи, в якій йому належить основна роль; протилежний аутсайдеру; глава, керівник політичної партії, суспільно-політичної організації або взагалі групи людей; людина, яка має авторитет і вплив у будь-якому колективі
Р. Кричевський, М. Рижак [180]	Член групи, що володіє найбільш ціннісним потенціалом, що забезпечує йому провідний вплив у групі
А. Лутошкін [206]	Це той самий «вузлик», від якого розходяться і до яких сходяться нитки зв'язків в групах і колективах
Н. Мараховська [217]	Особистість, яка має цінний для групи потенціал, ініціює взаємодію членів групи та впливає на згуртування колективу
А. Менегетті [227]	Це людина, яка задовольняючи власний егоїзм, реалізує суспільний інтерес
Л. Орбан-лембрик [256]	Наділений найбільш ціннісним потенціалом індивід, який має провідний вплив у групі
Б.Паригін [264]	Це член групи, який спонтанно висувається на роль неофіційного керівника в умовах певної, специфічної достатньо значущої ситуації, щоб забезпечити організацію сумісної, колективної діяльності людей для найбільш швидкого та успішного досягнення загальної мети
А. Петровский, М. Ярошевський [272]	Найбільш референтна для групи особа відносно спільної діяльності, якийсь загальний для групи середній член міжособистісних відносин, що чинить вплив на її ефективність, незалежно від того, чи наділений офіційною владою
М. Рожков [306]	Провідна людина, котра здатна повести за собою, пробудити інтерес до справи; намагається «викластись» для досягнення загальної мети, активно впливає на інших, найбільш повно розуміє інтереси більшості, здатний «завести» інших та має рівень діяльності вищий, ніж у решти
С. Савченко [312]	Людина, яка акумулює в собі соціально-психологічний досвід групи, її субкультурні характеристики, адекватно виражає її інтереси, потреби, ініціює їх реалізацію та захист
К. Садохіна [340]	Член групи, за яким вона визнає перевагу в статусі і надає право приймати рішення в значущих для неї ситуаціях; здатний виконувати центральну роль в організації спільної діяльності і регулювати взаємостосунки в групі, а також, завдяки своїм особистісним якостям має переважний вплив на членів групи
О. Степанов [297]	Авторитетна особа, якій група за певних обставин надає право приймати важливі рішення, що відповідають інтересам групи й визначають напрям і характер її діяльності
Г. Тажутдінова [359]	Провідник у впливі на спрямованість членів групи, особливо на початковому етапі формування колективу
В. Юрчук [420]	Член групи, за яким вона визнає пріоритет приймати значущо-відповідальні рішення в онтологічно-субстанційних обставинах-ситуаціях

Додаток В

Наукові підходи до розуміння поняття «лідерство»

Автор	Визначення
М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоурі [230]	Здатність впливати на окремі особи і групи, спрямовуючи їх зусилля на досягнення цілей організації
Г. Андреева [11]	Психологічна характеристика поведінки окремих членів групи з точки зору відносин домінування – підпорядкування
Р. Бейлз, Ф. Слеттер [341]	Відображення відносин влади, ієрархію владних відносин у соціальній організації групи; функція групи, яка полягає в інтеграції міжособистісних відносин і створенні сприятливої атмосфери
Ж. Блондель [28]	Влада, здійснювана одним або кількома індивідами
О. Віханський [50]	Тип управлінської взаємодії (між лідером і послідовниками), заснований на найбільш ефективному для даної ситуації поєднанні різних джерел влади і направлений на спонукання людей до досягнення загальних цілей
І. Волков, О. Єріцян, А. Захаров [67]	Процес соціально-психологічної самоорганізації і самоврядування спілкуванням і діяльністю членів малої групи
М. Гаврилюк [71]	Феномен та процес застосування впливу лідерів на послідовників, ефективного використання наявних ресурсів, систем і процедур задля досягнення цілей організації та виконання її завдань
Е. Голландер, Дж. Джуліан [458]	Відносини впливу між членами групи, що розв’язують єдине завдання
І. Грищенко [93]	Соціально-психологічний процес в колективі чи групі, побудований на впливі особистого авторитету людини на поведінку її членів задля досягнення певного результату на взаємовигідній основі
В. Грінвуд [454]	Процес стимулювання і націлювання групи вирішувати або приймати спільні завдання і дієво піклуватися про засоби, що ведуть до досягнення цих цілей; те, як особистість допомагає групі вирішувати спільні завдання, а потім і досягати їх
Х. Данфорд [446]	Процес стимулювання і допомоги групі в досягненні загальних цілей, або ефективне використання коштів, що ведуть до досягнення цих цілей
Л. Даунтон [448]	Положення в суспільстві, яке характеризується здатністю займаючої його особи спрямовувати та організовувати колективну поведінку деяких або всіх його членів
Т. Джамгаров [105]	Природний соціально необхідний процес групової організації і самоорганізації, спрямований на досягнення спільної мети, на диференціацію та інтеграцію групових явищ за принципом координаційної та субординаційної залежності
Г. Ділігенський [108]	Процес взаємодії, за якої вплив лідера значно вагоміший ніж інших учасників цієї взаємодії.
Р. Ділтс [109]	Здатність впливати на інших людей у напрямі досягнення певної мети
П. Друкер [111]	Це здатність підняти людське бачення на рівень більш широкого світогляду, вивести ефективність діяльності людини на рівень більш високих стандартів, а також здатність формувати особистість, виходячи за звичайні, обмежуючі її межі
Н. Жеребова [125]	Засіб інформування та комунікацій у групі
А. Завадський [228]	Явище самоцінної активності, що найбільш повно сприяє самовираженню, самореалізації творчої індивідуальності особистості
А. Занковський [133]	Вміння змушувати людей робити те, що вони не хочуть, не викликаючи при цьому ненависті ні до себе, ні до виконуваної ними роботи

А. Зоріна [138]	Те, що робить людина, для того щоб допомогти групі визначити спільні цілі та потім їх досягати.
А. Іванова [140]	Складний соціально - психологічний процес групового розвитку, в результаті якого і відбувається виникнення та диференціація групової структури, її оптимізація і безперервне вдосконалення
С. Калашнікова [144]	Вищий еволюційний та якісний рівень управління, сутність і специфіка якого відповідають потребам і викликам сучасних суспільних трансформацій (ціннісній, цільовій, організаційній); нова управлінська парадигма, актуальність якої детермінується наявними суспільними трансформаціями
Л. Карпенко [173]	Відношення домінування та підкорення, впливу та наслідування у системі міжособистісних стосунків у групі.
Р. Кеттел [442]	Динамічна взаємодію між цілями лідера і цілями і потребами послідовників, де функція лідера зводиться до вибору і досягнення групових цілей.
Дж. Коттер [464]	Доповнення до менеджменту
І. Ковальова [158]	Процес психологічного впливу однієї людини (керівника) на інших під час їхнього сумісного прагнення до досягнення спільних цілей
Ю. Кращенко[175]	Процес реалізації впливу лідера групи на її членів у ході досягнення групових цілей
Г. Кунц, С. Доннел [186]	Вплив на людей, що переслідують досягнення спільної мети
Г. Лактіонова, І. Зверєва, Л. Старікова [193]	Процес, в основі якого лежить прагнення подолати внутрішньо-особисту суперечність, незадоволеність існуючим станом речей та змінити його
М. Логунова [204]	Соціально-психологічне явище, яке виникає і реалізується тільки в соціальному середовищі та присутнє у кожній групі
Ю. Луньов [205]	Чинник детермінації поведінки групи в міжгруповій взаємодії
Н. Мараховська [217]	Процес організації та управління колективом; мета, процес, результат, продукт, функція, форма, засіб, система, чинник, тип відносин, здатність впливати на індивідів та групу
Д. Мацумото [225]	Процес взаємного впливу між лідером і його послідовниками заради досягнення групових, організаційних та соціальних цілей
А. Менегетті [227]	Здатність людини приймати необхідне та своєчасне рішення, не допускати втрат, ґрунтуючись на своїй інтуїції та раціональному її усвідомленні
В. Ольшанський [254]	Механізм інтеграції групи, групової діяльності
Д. Ольшанський [255]	Специфічний феномен, який виникає при взаємодії лідера і ведених ним осіб, на стику двох проблем: психології окремої особистості (лідера) і психології груп, малих і великих
Л. Орбан-лембрик [244]	Чинник внутрішньогрупової єдності, утворення рольової групової структури
Б. Паригін [264]	Один з процесів організації та управління малої соціальної групи, що сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни та з оптимальним ефектом
А. Первітська [270]	Відносини домінування і підпорядкування, впливу і прямування, субординації та імперативності в системі міжособистісних відносин у групі; здатність приймати відповідальні рішення, переконувати інших людей прагнути до певних цілей, визначати ціннісне поле розвитку; процес мобілізації послідовників на досягнення результату у обраному напрямку і як прийоми, що дозволяють це робити

О. Петровський [272]	Засіб групової диференціації
Л. Петрулло, Б. Бас [472]	Процес, що виникає зі специфічного набору факторів навколишнього середовища - культурних і групових
Н. Піщулін, С. Сокол [275]	Невідчужені суб'єкт-об'єктні відносини домінування і підпорядкування, впливу і прямування з приводу завоювання, утримання і використання влади, що спирається на авторитет; довіра об'єкта суб'єкту владних повноважень для вираження корінних інтересів.
Ю. Платонов [277]	Процес психологічного впливу однієї людини на інших при їх взаємодії, здійснюваний на основі сприймання, наслідування, навіювання, взаєморозуміння
Н. Руда [310]	Суб’єктивна здатність, готовність та вміння впливати на групу, яка визнає авторитет та легітимність такого керівництва
А. Свеницький [316]	Ефективний вплив людей, не наділених відповідною адміністративною владою, на інших членів колективу, що спонукає їх діяти в певному напрямку
Л. Сергеєва, В. Кондратьева, м. Хромей [320]	Істотна складова частина діяльності менеджера, пов’язана з цілеспрямованим впливом на поведінку окремих осіб чи робочої групи, інструментами якого виступають навички спілкування й особистісні якості менеджера, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи
О. Скрипніков [328]	Результат дій об’єктивних факторів (цілі і завдання групи в конкретній ситуації) і суб’єктивних (інтереси, потреби, індивідуально-типологічні особливості членів групи)
В.Стрижко [351]	Завжди спаяна з високою відповідальністю здатність задавати високий рівень, планку розуміння і рішення найрізноманітніших проблем; постійна конкуренція, що набуває часто дуже жорстких форм
О. Степанов [297]	Один з процесів організації й управління малою соціальною групою
Р. Стогдилл [476]	Відношення між двома особистостями в соціальній ситуації; взаємодія змінних, які знаходяться в постійному русі
Р. Танненбаум, І. Вешлер, Ф. Массарик [167]	Міжособистісна взаємодія, що проявляється в певній ситуації за допомогою комунікаційного процесу і направлена на досягнення специфічної мети або цілей
Н. Тічі, М. Девані [479]	Певний процес поведінки, що включає пошук змін, ретельний аналіз проблем, а також здатність переміщати ресурси з менш в більш продуктивні сфери
Ф. Файлі, Дж. Хаус, С. Керр [451]	Процес, за допомогою якого одна особа впливає на членів групи
Т. Шевченко [410]	Один із способів диференціації групи в результаті діяльності, спілкування і взаємодії її членів; результат спілкування та взаємодії індивідів у складі групи, який стає складним соціально-психологічним феноменом, в якому, певним чином, фокусуються і виявляються найважливіші характеристики групового розвитку, мають не тільки психологічну або емоційно-психологічну, але в першу чергу, соціальну та класову природу і сутність
Дж. Юкл [482]	Спрямуванням на досягнення максимального ефекту групової діяльності, на вирішення проблем колективу, з найбільшим економічним та соціально-психологічним ефектом, що визначає напрям розвитку організації, задає образ кінцевого стану, до якого повинна вона дійти через певний проміжок часу

Додаток Д

Теорії та концепція лідерства

	Концепція	Зміст	Автор
Теорія рис	Концепція харизматичного лідера	Особистісна харизма є одним з найбільш сильних підсилювачів лідерства. Лідера наділено майже магічними, а в окремих випадках божественними якостями. Послідовники безумовно готові виконувати будь-які, аж до відверто злочинних, приречення лідера в поєднанні з виражено неадекватною атрибуцією відповідальності - всі успіхи спільноти приписуються заслугам лідера, в той час як всі невдачі - помилкам послідовників	М. Вебер [87]
	Двухфакторна модель лідерства	Лідер виконує дві базові ролі: харизматичну та архітектурну. В харизматичной ролі він надихає послідовників майбутніми перспективами; в архітектурній - займається питаннями організації, контролю та заохочення послідовників. Вміння використовувати обидві ролі є ознакою справжнього лідера	Кетс де Врис М. [149]
	Теорія «внутрішнього стимулювання»	Кожна людина наділена так званим «внутрішнім лідерством», яке визначається майстерністю лідера у семи областях: самопізнанні, цілепокладанні, управлінні змінами, міжособистісних відносинах буття, знаходженні рівноваги та умінні діяти. Прагнучи стати лідером необхідно цю майстерність розвивати	К.Кешман [441]
	Теорія емоційного лідерства	Лідера визначає наявність п’яти компонентів емоційного інтелекту: самосвідомість, емпатія, саморегуляція, мотивація, соціальні навички. Постійно вдосконалюючи ці компоненти лідер повинен направляти колективні емоції в потрібне русло, створювати атмосферу дружності, боротися з негативними настроями. Важливо також бути емоційно компетентним, надавати емоційну підтримку, вміти керувати собою та відносинами з іншим людьми	Д. Гоулман [88]
	Концепція лідерських якостей	В різних ситуаціях і професійних групах, на певних етапах розвитку колективу та організацій пріоритетного значення можуть набувати різноманітні лідерські якості: чесність, розумові здібності, рішучість, агресивність, домінантність, фізіологічні особливості (зріст, маса, зовнішність), ерудиція, інтуїція, комунікативність, оптимізм, переконаність, стійкість, впевненість у собі, активність, працелюбство, прагнення до популярності, соціальна відповідальність, надійність, стресостійкість	Р. Стогдил [477]
	Концепція «шлях – мета»	Сутність концепції – у взаємозв'язку між метою, якої хоче досягти лідер та шляхом, обраним послідовниками. Враховуючи різні ситуаційні фактори і характеристику навколишнього середовища, лідер повинен обрати один з чотирьох стилів: директивний, підтримуючий, партисипативний і орієнтований на досягнення, для ведення справ	Р.Хауз [461]

Ситуаційна теорія	Концепція «роз’єднувачів»	Для лідера головне - не володіння переліком певних якостей, а відсутність так званих «роз'єднувачів». Це риси характеру і звички, які «роз'єднують» від лідерства, а саме: низька самооцінка і відсутність поваги до себе; надмірна схильність до обману, відмовок, виправдань; внутрішні картини у свідомості, що утримують нас на місці; небажання пробачити і відпустити; недостатнє використання своєї уяви; нехтування своїм творчим потенціалом; потреба бути завжди правим;слабкі комунікативні здібності: невміння слухати і говорити; нездатність примириться зі своїми страхами; відсутність чітких цілей; нестача обов'язковості; боязнь ризику; нездатність прийняти відповідальність за своє життя; втрата надії; брак мужності; невміння фантазувати і мріяти; відсутність любові до себе; марнославство	Ф. Кардел [147]
	Ймовірна модель ефективності лідера	Залежність ефективного відповідного даній ситуації рішення завдання групою від стилю лідера. Вплив лідера залежить також від ступеня свободи, яка допускається групою по відношенню до нього	Ф. Фідлер [450]
	Концепція розподіленого лідерства	Групі або команді, що реалізовує проект, зовсім не обов'язково мати одного певного лідера. На кожному з етапів реалізації виявляється особливо потрібною деяка компетенція, носій якої і стає тимчасовим лідером, що координує роботу групи на даному етапі. Цей процес «естафетної» передачі лідерства триває до повної реалізації проекту. Ідея може бути реалізована лише за умов, що група складається з рівних людей, та її учасники повинні володіти основами як лідерської поведінки, так і поведінки послідовників. Перевага «розподіленого» лідерства полягає в більш глибокому почутті задоволеності від досягнутого результату, так як результату домігся не один певний член групи, а команда	Д. Бредфорт, А. Кохен [439]
Поведінкова теорія	Теорія лідерської поведінки	Вирішальне значення у лідерстві має оточуюче середовище. Під впливом сприятливих умов оточення лідер неодмінно з’являється як природний феномен, необхідність, як результат групової діяльності для вирішення певної проблеми, яка постає перед групою. Ефективність визначається не особистими рисами керівника, а його поведінкою по відношенню до підлеглих	Е. Богардус [437]
	Концепція двомірного підходу	В основі концепції поведінка лідера та її аналіз. У цьому контексті головними параметрами є увага до результату діяльності, людей і відносин між ними. Шляхом сполучення традиційних стилів лідерства виділено три додаткових. Це, зокрема: 1) патерналізм (як тип поведінки керівника асоціюється з фігурою батька родини); 2) опортунізм – це сполучення будь-яких або усіх підходів до управління, які здатні закріпити позицію керівника або надати йому певні особисті переваги; 3) фасадизм або зовнішнє благополуччя – це імітація ситуації з метою приховати дійсні мотиви власної поведінки керівника	Р. Лайкерт, Р. Блейка, Дж. Мутон [290]
	Теорія X та теорія Y	“Теорія X” характеризує основи автократичного керування. Автократ має достатньо влади, аби нав’язати свою волю виконавцям і у разі необхідності без вагань вдається до цього. Автократ вважає, що його керівництво грунтується на авторитеті посади, яку він обіймає. Сила влади	Д. Макгрегор [469]

		автоматично примушує підлеглих безостережно коритися наказам та інструкціям. За “теорією Y”, навпаки, лідер бачить своїх підлеглих працьовитими, відповідальними, такими що прагнуть до схвалення та підтримки. Цією теорією визнається, що зовнішній контроль та загроза покарання не є єдиним засобом, який спрямовує зусилля людей. Людина і сама здатна себе контролювати, якщо вона прямує до мети, у досягненні якої вона зацікавлена. “Теорія Y” характеризує основи демократичного керування	
	Теорія опосередкованого лідерства	Для реалізації процесної функції лідерства не завжди необхідно займати позицію лідера. Для здійснення опосередкованого лідерства необхідно володіти навичками: чітке формулювання бажаних результатів, вироблення бачення перспективи, встановлення відносин співробітництва, освоєння нових форм навчання. Основою теорії є проблема мотивації до лідерської поведінки: що важливіше для людини – позиція чи результат?	Р.Фішер, А.Шарп [452]
	Концепція атрибутивного лідерства	Лідерство зумовлене реагуванням лідера на поведінку підлеглих. Спостерігаючи за виконанням підлеглими роботи лідер робить висновки про поведінку кожного підлеглого і обирає такий стиль поведінки, щоб адекватно реагувати на його поведінку. Лідер головним чином виконує роботу інформаційного процесора - здійснює пошук інформаційних підказок, які допомагають йому зрозуміти, чому те або інше відбувається. Це спрямовує його лідерську поведінку. Визначення лідером причин поведінки підлеглого ґрунтується на трьох складових: особистість, власне робота, оточення	Й. Завадський [228]
Системна теорія	Теорія нормативних рішень	У лідера є можливість обрати, в залежності від наявної інформації, значущості, кола зацікавлених осіб та інших факторів, найбільш підходящий метод прийняття рішень. Концепція визначає «стильовий» підхід до лідерства некомпетентним, пояснюючи, що поняття «стиль лідерства» не повністю характеризує всі види діяльності, які має здійснювати лідер.	В.Врум, П. Йеттон [481]
	Теорія культури / символізму	Лідерство є неперервним багатозначним процесом, який здійснюють члени колективу для організації	Л. Болман, Т. Діл [438].
	Інтерактивна теорія лідерства	Лідерство визначається індивідуальними особливостями потенційного лідера, особистісними характеристиками інших членів групи, її структури, сформованої ситуації і виконуваного завдання. Відповідно до даної теорії, лідер – це член групи, який найбільш повно втілює у своїй активності групові цінності, отримуючи натомість найбільш високий статус у групі, можливість максимального впливу на життя в групі	Д. Гоманс [459]
	Теорія “життєвого циклу”	В основу покладено принцип взаємності або двосторонності, що передбачає підсилення ролі послідовників у лідерському процесі. Зокрема, згідно моделі, в якості такого ситуаційного чинника була запропонована «зрілість» послідовників, що представляється як сукупність їх готовності, бажання виконувати роботу і впевненості в собі. При цьому “зрілість” не є постійною (незмінною) рисою (властивістю) конкретної особи або групи виконавців, це скоріше характеристика конкретної	П.Херсі, К.Бланшер [456]

		ситуації	
	Теорія обміну	В основі теорії лежить ідея взаємного обміну між лідером і послідовниками. Це означає, що лідер за допомогою матеріальних і нематеріальних стимулів забезпечує виконання роботи, прихильність послідовників і визнання його влади з їхнього боку. З іншого боку, лідер і сам може підлаштовуватись до очікувань послідовників, якщо це сприятиме виконанню завдання або покращенню мікроклімату в групі. Отже, лідери не лише впливають на послідовників, але й самі знаходяться під їхнім впливом	Дж. МакГрегор Бернс [469]
	Теорія двигуна лідерства	Для забезпечення лідерства на всіх рівнях, лідери вищого рівня повинні виховувати лідерів на більш низьких рівнях управління. Щоб виховувати нових лідерів, діючі повинні володіти «передаваною точкою зору» - системою з трьох взаємопов'язаних елементів: бізнес-ідей, цінностей та емоційної енергії та рішучості. З метою максимізації ефективності ці елементи повинні бути узгоджені між собою. Наприклад, цінності, що лежать в основі корпоративної культури компанії, повинні узгоджуватися з бізнес-ідеями, в іншому разі емоційна енергія лідера буде розтрачуватися марно	Н.Тічі [479]
	Концепція "трубопроводу лідерства"	Ця концепція передбачає просування лідера по шести "сходинах майстерності": 1) від управління собою до управління іншими;2) від управління іншими до управління менеджерами; 3) від управління менеджерами до функціонального менеджера; 4) від функціонального менеджера до бізнес-менеджера; 5) від бізнес-менеджера до групового менеджера; 6) від групового менеджера до менеджера організації	Р. Черен, С. Дроттер, Дж. Ноел [443]
	Концепція сполучного лідерства та «гарячих груп»	Сучасний лідер повинен вміти встановлювати зв'язки між своїми спонуканнями і цілями, а також цілями і спонуканнями інших людей. В якості інструментів встановлення таких зв'язків слугують: особистісна автентичність і відповідальність; «очищений макіавеллізм»: політичний прагматизм, заснований на високих етичних принципах; навички побудови спільноти однодумців; орієнтація на довгострокову перспективу; лідерство за допомогою очікувань: довіра, надання можливостей і піднесення; пошук сенсу життя. Використовуючи ці інструменти, лідер може освоїти різноманітні стилі досягнення результатів, крім того, людина що володіє сполучним лідерством, спроможна створити "гарячу групу": згуртовану групу людей, що повністю зосереджена на виконанні завдання	Дж.Ліпман – Блюмена [467]
	Синтетична теорія лідерства	Лідерство - це процес організації міжособистісних відносин, а лідер - суб'єкт управління цим процесом. У кожній групі присутні, щонайменше, два типи лідерів: емоційний, що забезпечує позитивний внутрішній клімат в групі і регулювання міжособистісних відносин, і інструментальний, мета якого полягає в забезпеченні управління групою в процесі вирішення завдань, для яких вона була створена	А. Морозов [238]

	Модель багатосторонньо го зв'язку	Вплив лідера на ефективність роботи команди визначається двома групами факторів: фактори безпосереднього впливу - вплив лідера на інтенсивність роботи, його знання своєї справи, розподіл ресурсів, згуртованість групи і співробітництво між її членами та ситуаційна група чинників, таких як система винагород, правила, прийняті в організації, використовувані технології і тип виконуваних послідовниками завдань	Г. Юкл [483].
Ціннісна теорія	Концепція лідерства як цінності	Процес лідерства є «філософією в дії» та є трансформаційним, ціннісно-орієнтованим, спрямованим на перспективу. Лідер здатен сам розробити власну систему етичних норм і ідеалів, а його адміністративна діяльність потребує певного ступеня прихильності та вибору етичної послідовності. Також запропонована парадигматична типологія цінностей на чотирьох основах: вподобання, консенсус, наслідки, принципи	К.Ходжкінсон [457]
	Концепція ціннісного обміну	Наявні у члена групи ціннісні характеристики (значимі для групи властивості особистості) у процесі взаємодії як би обмінюються на його визнання як лідера в цій групі. Цінності виявляються в ході вирішення поставлених перед групою завдань з користю для окремих партнерів і групи в цілому. З цієї точки зору лідерство являє собою процес міжособистісного впливу, який обумовлений реалізацією цінностей, притаманних членам групи, і спрямований на досягнення поставлених перед групою цілей; а лідер - член групи, який володіє найбільшим ціннісним потенціалом, що забезпечує йому максимальний вплив в групі	Р. Кричевський [180]
	Теорія лідерства-цінності	Лідерство – це процес, відображений у взаємовідносинах «лідер - послідовники». Призначення лідера – в інтерналізації ціннісно-навантажених принципів, які сприяють розвитку самоуправління та досягнення загальних цілей організації	Г. Фейєрхольм [449]
	Ціннісна концепція лідерства	Суб'єкти групового процесу спостерігають, обговорюють і інтерпретують все, що робить і говорить лідер і тим самим відчувають вплив з його боку. Свій вплив лідери повинні усвідомлено і правильно використовувати для встановлення відповідних групових цінностей. Найбільш ефективний шлях освоєння ціннісного лідерства відбувається через діяльність і практику взаємодії індивідів один з одним, по для цього міжособистісні відносини повинні бути досить розвинені, у а групове оточення - відкритим і допускати можливість не тільки для лідера, але і для всіх членів групи соціально рости і розвиватись	Т. Кучмарські та С. Кучмарські [466]
	Концепція лідерства-служіння	Лідер, це, перш за все, слуга, що хоче бути корисним суспільству і ставить інтереси спільноти вище своїх власних інтересів, а лідерство – це практична філософія людей, які обирають спочатку служіння і лише потім лідерство як ще один спосіб служіння. Лідер-слуга необов’язково має обіймати формальні лідерські посади, але зобов’язаний служити на засадах співпраці, довіри, взаємоповаги, етичного використання влади тощо. Різниця між лідером-слугою і традиційним лідером полягає в мотиві, з яким ці два типи лідерів стають на чолі колективу, як формально, так і неформально	Р. Грінліф [453]

	Теорія ціннісного лідерства	Цінності лідерства базуються на чотирьох основах: смаки, консенсус, наслідки, принципи. Для кожного рівня та типу цінностей існують психологічні та філософські відповідності. В контексті теорії виділяють чотири лідерських архетипи: кар’єрист, політик, технік та поет	О. Кудряшова [182]

Додаток Е

Наукові підходи до розуміння лідерства-служіння

У. Бенніс [433]	Розглядає керівництво в нерозривній його єдності з індивідом; на його думку наявність наділених уявою, наділених повноваженнями лідерів - найважливішою особливість мінливого світу. Він описує здійснення лідерства як трансформування послідовників керівником за допомогою формування у них бачення поставлених цілей і озвучування методів їх досягнення, а також шляхом стимулювання у співробітників самоповаги і потреб в творчості. Моделлю поведінки лідерів майбутнього стане наставництво, коли керівник виконує роль багато в чому нагадує роль тренера команди. Лідер повинен володіти такими якостями як уміння вчитися у інших і у зовнішнього середовища, а також прагнення більше дізнатися про самого себе. У. Бенніс називає таких керівників "вічними учнями". Хороший лідер повинен також володіти здоровим егоїзмом, щоб мати можливість сприймати людей такими, якими вони є
Ш. Бечелдер [432]	Лідери-слуги слідують трьом основним принципам: повага людської гідності, персональна відповідальність та скромність. Авторка вважає, що у лідера-слуги повинен бути такий девіз: «ставитися з повагою до людей та захищати їх достоїнство, не озираючись на їх досягнення та місце в ієрархії». Також, зазначає Ш. Бечлдер, важливо щоб лідер-слуга не займав позицію жертви, тому що власні проблеми заважатимуть роздивитися труднощі, з якими зіштовхуються оточуючі
К. Бланшар [435]	Трактування акроніма SERVE (служити) та описано п’ять фундаментальних способів, за допомогою яких служить кожен великий лідер: S (See the Future) - побачити майбутнє - створювати чіткий образ майбутнього та вміти доносити його до команди; E (Engage and Develop People) - займатись людьми та розвивати їх – мотивувати, заохочувати, підтримувати, залучати до роботи кожного;R (Reinvent Continuously) – потійно розвиватись – займатись самоосвітою, здобувати нові життєві навчики та вдосконалювати професійні; V (Value Results and Relationships) – цінувати як результат, так і стосунки – турбуватись про обидва аспекти з метою максимізації результатів; E (Embody the Values) – втілювати цінності у життя – бути прикладом для послідовників, створювати атмосферу довіри, зробити організаційні цінності особистісними.
К.Кіт [463]	Парадоксальним є те, що лідер, який служить, може отримати владу, не шукаючи її. Люди довіряють такому лідеру і наділяють його владою, бо знають, що він використовує її, щоб принести всім користь. Визначено 7 ключових практик лідера-слуги: самосвідомість (розуміння засобів впливу на інших; аналіз власних сильних та слабких сторін, навичок, досвіду, поведінки); слухання (спостереження за людьми; постійний моніторинг їх потреб шляхом проведення тестування, фокус-груп та створення умов для задоволення цих потреб); зміна піраміди (відмова від традиційної організаційної ієрархічної піраміди – на вершині самі підлеглі); розвиток колег (надавати людям можливості для навчання і розвитку – з ростом потенціалу людей росте потенціал організації); коучинг замість контролю (менторство та коучинг – спосіб впливу на підлеглих; допомога людям у розумінні їхньої ролі у місії організації); надія на енергію та інтелект інших (надання підлеглим досвіду прийняття рішень, оскільки в деяких ситуаціях вони можуть стати лідерами); передбачення (можливість передбачити результат та займати активну позицію)

С. Кові [159]	Сутність восьмої навички – пізнання цілісної сили інших семи навичок високоефективних людей, щоб використати її для вирішення найважчим проблем нової епохи. Це здатність не лише набути свій унікальний голос, але й допомогти набути свої голоси іншим. Під голосом Кові розуміє неповторну особисту значимість кожної людини, унікальний внесок, який людина може внести у вирішенні проблем людства. Найвищий сенс усіх навичок – служити іншим людям. Лише служіння людям наділяє людину моральним правом бути лідером. Кожна людина має унікальну цінність, і для компанії не існує недосяжних висот, якщо лідерство у ній стає свідомим вибором, а не обов'язком. Обираючи служіння – восьма навичка втілюється у життя
Д. Колінз [164]	Лідери не те ж саме, що й «лідери-слуги». Керівників найбільш успішних колективів він називає лідерами п'ятого рівня, які думають не про кар'єру, а про результат діяльності. Вони поєднують у собі високий професіоналізм та високі особистісні якості, є прикладом амбівалентності, оскільки вони одночасно скромні та вольові, сором'язливі й відважні. Для лідерів важливо створити у компанії ситуацію керівництва за допомогою запитань, а не відповідей; залучати людей до дискусії; не шукати винних; створювати систему «червоних прапорців»
Б. Ліхтенвальнер [470]	Виділяє проблему так званого «токсичного» лідерства, яка полягає у егоїстичному керівництві, прагненні до слави, наживи, обов'язків, нехтуванні потребами людей. Відповіддю «токсичному» лідерству є лідерство-служіння. Лідерство-служіння – праця для блага та добробуту людей. Ефективні лідери-служителі сильні та ефективні, можуть і похвалити, і посварити, коли це потрібно. Лідер-служитель служить усім – співробітникам, керівникам та клієнтам – але не своєму его. Він вимагає активного слухання, чесності та прозорості. Ліхтенвальнер виділяє основні атрибути лідерства-служіння: служіння (виявлення і заохочення осіб, які прагнуть служити); відповідальне управління (ефективне розпоряджання ресурсами, забезпечення оптимальної продуктивності організації, а не власної карєри); скромність (розуміння того, що успіх належить не лідеру, а команді; відсутність самореклами та пошуку схвалення); стійкість (наполеглива робота та очікування результату; відмова від швидкого успіху); безперервний розвиток (вдосконалення лідерських навичок; сприяння зростанню інших лідерів-служителів)
Г. Макдоналд [210]	Описує цікаву розбіжність, котра може допомогти зрозуміти різницю між лідерами-слугами та лідерами, що служать собі. Макдоналд стверджує, що існують два типи людей: ведені (діють з примусу) та покликані (діють за покликанням). Ведені люди вважають, що усе належить їм та служать собі. Більшість часу вони витрачають на захист того, що мають та вірять, що «вівці слугують для користі та вигоди пастуха». Покликані дуже сильно відрізняються. Вони розуміють, що усе чим вони володіють дано їм на час та «в борг» - стосунки з іншими людьми та власність тому цінують їх. Також вони усвідомлюють, що їх становище дано їм в борг від усіп груп інтересів у їх організації, особливо від підлеглих, тому вони «не володіють нічим, вони уявляють свою роль у житті як покликання бути пастирями усіх, хто зустрічається у них на шляху».Перші керівники не люблять заперечень та не бажають терпіти поруч інших лідерів, побоюючись конкуренції. Другі люблять заперечення та вдячні за них. Вони вважають, що лідерство виникає усюди та вважають, що їх роль – служити, а не приймати служіння інших, пробуджувати та розвивати краще, що є в інших
Дж. Максвел [211]	Справжній лідер турбується про розвиток талантів своїх співробітників. Не варто «перетворювати равликів в орлів», тобто потрібно підбирати кожному співробітнику відповідну роботу, у кожного повинна бути можливість повністю

	розкрити потенціал. Лідер-слуга повинен створювати таку психологічну атмосферу, у якій би люди стали відноситись з ентузіазмом до будь-який нововведень. Жодному лідеру не під силу досягти чого-небудь значущого без опори прибічників. Найважливіша якість керівника – не його компетентність, а його увага до підлеглих.Справжнім лідером зможе стати лише той, хто вміє добре виконувати чужі доручення. Послідовники ж можуть досягти успіху тією ж мірою, якою досягне успіху лідер
Д.Отрі [431]	Лідерство-служіння – найкращий спосіб бути менеджером та частиною організаційного життя. Лідерство-служіння продукує емоційні, психологічні та духовні нагороди для усіх його учасників. Це дозволяє підвищувати продуктивність праці, стимулювати творчість та приносити користь на кожному рівні управління. Отрі каже, що лідерство служіння є найкращою моделлю керівництва з найбільшим практичним значенням та допомагає вирішувати різноманітні управлінські ситуації. Такі наприклад, як звільнення, переслідування, токсикоманія, проблеми з продуктивністю, конфлікти та кризи в організації. Головне, керувати з повагою та чесністю, розширювати можливості працівників, бути дороговказом світла
П. Сенге [318]	Місія лідера як служителя починається із бажання служити, потім вибір приводить до прагнення стати лідером. Концепція лідерства-служіння є прагматичною, адже люди слухаються командирів, які найбільше дбають про підлеглих. Відмінні риси лідера-слуги: чіткість, переконливість ідей та висока ступінь готовності засвоювати нові знання. Люди розвиваються як лідери лише коли стають самі собою. Кожен лідер, який береться керувати глибокими змінами, повинен подолати три рубежі: розкриття інтелекту (здатність бачити та чути те, що варто зрозуміти), розкриття душі (здатність бачити серцем, розкрити душу світові), розкриття волі (позбавлення від останніх залишків свого маленького «Я» задля зв’язку з майбутнім)
С. Синек [325]	Усіх великих лідерів відрізняє здатність чітко формулювати своє бачення та пояснювати свої дії. Ефективні лідери ставлять перед послідовниками по-справжньому значимі цілі та задачі та дотримуються своїх принципів навіть у важких ситуаціях. А це робити легше, знаючи, що служиш людям. Лідери, які концентруються на результативності замість того, щоб думати про якість керівництва, часто захоплюються дріб’язковим контролем, а це руйнує довіру в колективі та перешкодає інноваціям
Л. Спірс [475]	Лідерство-служіння є фундаментальною філософією для життя та роботи. Найголовнішими для лідерства служіння є: серце (вмістилище емоцій, особистості), розум (мислення та сприйняття частини свідомісті); дух (все проникний духовний принцип чи характеристика рівня життя). Базові принципи лідерства-служіння (справедливість, участь, ідентичність та компетенції) є його філософським ядром. Ці принципи починають шлях від серця до розуму кожного, хто починає шукати відповіді на питання: «Яка моя велика мета?», «Як я можу краще служити та вести за собою інших?». Відповіді на ці запитання приводять до лідерства-служіння. Також Спірс пише про цілісний підхід до лідерства-служіння: мотиви про наміри: «Чому ми це робимо?; засоби про методи: «Як ми це робимо?» та кінці про результати: «Що ми намагаємось досягти?». Розуміння того як ці вимірювання пов’язані один з одним допомагають визначити конкретну роботу лідера-слуги. Спірс модифікує характеристики лідера-слуги дані Р. Грінліфом та виділяє: вміння слухати, мотивація, емпатія, самоусвідомлення, вміння підтримувати та переконувати, концептуалізація, дальновидність,

	розумне керівництво, підтримка ідеї зросту та командний дух
М. Тенні [478]	Лідерство-служіння потребує безперервного професійного та особистісного зросту. Керівники, які його сповідують, прагнуть розширяти кругозір, тому завди відкриті новим знанням та новому досвіду. Та найважливіше для лідера-слуги, вважає М. Тенні, щоб організація дотримувалася чітко сформульованих базових цінностей, які є фундаментом будь-якої успішної організації та допомагають визначати плани на майбутнє. Рішення та дії, які суперечать базовим цінностям, ніколи не будуть оптимальними. Це дозволяє членам колективу діяти, не чекаючи схвалення кожного кроку,вони усвідомлюють, що керівництву потрібні самостійні мислячі люди.Також, для лідера-слуги важливо позбутися двох найпоширеніших упереджень: «ілюзії контроля» та «збереження статусу-кво». Перше змушує людей переоцінювати власну впливовість, друге – заважає впроваджувати нові ідеї
Б. Трежерер [480]	Називає лідера-слугу «лідером, що відчиняє двері». Він виокремлює чотири якості такого лідера: гарно пізнати своїх співробітників, щоб максимально надати їм найбільш цікаві можливості; зрозуміти, що підходить кожному, щоб пропонувати підлеглим можливості, що відповідають їх потребам; уявити результати, щоб співробітники відчули, які переваги отримають; забезпечити постійну підтримку, з’ясувавши, що хвилює команду та забезпечивши підтримку на шляху до мети. Головне завдання істинного лідера - відчиняти двері до нових можливостей, даючи кожному члену команди шанс зростати та професійно розвиватись. Таких дверей автор видяляє шість: двері до впевненості; двері до нового мислення; двері до ще одного шансу; двері до рівності; двері до особистої трансформації; двері до серця. У підсумку Б. Трежерер зазначає: «Лідери створюють лідерів»
М.Уїтлі [248]	Завдання лідера нової епохи – словом та ділом наповнювати простір посилами про те, куди й за якими принципами рухається компанія. 10 принципів нового лідера: перехід від світу видимих предметів усвіт невидимих взаємовідносин; розвиток гнучкості інтелекту, щоб визначати майбутнє; створення цілісності організації не засобом контролю, а засобом ідеї, візії, цінностей та культури; поширення чесної інформації; пошук інформації для порушення рівноваги компанії, щоб відкрити нові можливості для зросту; забезпечення широкого доступу до інформації; погляд на проблему у динаміці; надання співробітникам чітке уявлення про компанію, а не вказівок, що й коли робити; постійний розвиток не лише мозку, а й інтуїції; відсутність страху змін, створення спільної мети та заохочення співробітників. Прагнення стати лідером-слугою – це прагнення відновити втрачену гідність і призначення людини. Люди потребують один одного, їм необхідно знаходитись у стосунках один з одним, Головний обов’язок лідера-слуги – навчитися бути разом, і лише цьому випадку люди є найвищою ланкою революції та єдиним ресурсом
Д. Фрік [474]	Кожен має 7 стовпів Сім стовпів лідерства-служіння: 1. Людина характеру (зберігає цілісність, демонструє покірність і служить вищій меті); 2. Лідер, який ставить людей на перше місце (наставник-однодумець, турбується і дбає про людей); 3. Досвідчений комунікатор (демонструють емпатію, зворотній зв'язок,); 4. Милосерднй колаборант (висловлює вдячність, будує команди і спільноти, веде переговори у конфлікті); 5. Має передбачати; 6. Системний мислитель; 7. Ведення моральним авторитетом
Дж. Хантер [392]	Роль лідера полягає у виявленні та задоволенні потреб, важливо робити не те, чого люди хочуть, а те, що їм дійсно потрібно. Лідера-слугу Хантер називає «характером», він каже, що особистість формується у віці 5-6 років, її змінити не

	можна. Особистість визначає стиль., а лідерство – це субстанція, яку визначає характер. Характер є моральною зрілістю, прагненням робити правильні речі для людей, яких веде лідер, навіть якщо він не розуміє як це можливо. Характер виграє суперечку між тим, що людина хоче робити, і що повинна. Лідери характеру роблять вірні речі для своїх людей – вони терплячі, скромні, поблажливі, чесні, контролюють себе, дають людям увагу, вдячність, підтримку, залучають до відповідальності. Лідерство – це вміння впливати на людей, спонукаючи їх з ентузіазмом досягати цілей, які приведуть до загального блага. Усі люди лідери, єдина відмінність у тому, що кожен має різні обов’язки в межах організації

Додаток Ж

Наукові підходи до розуміння поняття «студентське самоврядування»

Автор	Визначення
Н. Бугаєнко [35]	Форма ініціативної, самостійної громадської діяльності студентів, спрямована на вирішення важливих питань життєдіяльності студентської молоді, розвиток її соціальної активності, підтримку соціальних ініціатив
В. Горчакова [85]	Управління та регулювання всієї різноманітності видів діяльності студента як особи, котра навчається у вищому навчальному закладі
Л. Гунічева [95]	Реальна і активна участь усіх студентів у прийнятті та реалізації рішень для досягнення суспільно значущих цілей , це тісна взаємодія студентів і викладачів, це взаємне стимулювання їх самовиховання
Р. Дафт [99]	Фактор демократизації усіх функцій управлінського циклу в усіх типах навальних закладів
І. Єжукова [116]	«Саморозвивальна система»; середовище, у якому формуються професіональні навички та уміння, необхідні для подальшої організаторсько-педагогічної діяльності майбутніх учителів
Л. Загайтова [129]	Процес реальної участі студентів в управлінні і керівництві діяльністю свого колективу, провідний фактор активізації навчальної діяльності, виховання соціальної активності, лідерських та організаторських якостей, громадської відповідальності майбутнього спеціаліста, основа розширення демократизації вищих навчальних закладів і підвищення ролі вищої школи як соціальної системи
О. Коберник [157]	Системне утворення, що охоплює багато сфер життєдіяльності студентської громади вишу та включає усі його структурно-організаційні рівні: групу, потік, факультет, інститут, гуртожиток, вищий навчальний заклад
Л. Конишева [166]	Особлива структура в навчальному закладі, яка володіє значним педагогічним потенціалом, здійснює особливу форму управління і припускає активну участь студентів у підготовці, прийнятті та реалізації управлінських рішень щодо життєдіяльності студентства, захисту його прав та інтересів, сприяє освоєнню соціальних та професійних компетенцій, включенню до соціально значимої діяльності і формування лідерського світогляду і лідерських якостей особистості
Ю. Кращенко [175]	Цілісний структурний механізм, котрий дозволяє студентам шляхом самоорганізованої діяльності брати участь у керівництві справами свого колективу у взаємодії зі всіма органами управління вищим навчальним закладом, захищати власні права та інтереси, сприяє гармонійному розвитку особистості майбутнього фахівця, виховуючи лідерські якості, соціальну активність
І. Крещенко [177]	Головна умова становлення творчої особистості у навчальному закладі
О. Кулінченко [185]	Форма самоорганізації студентів, механізм представництва й відстоювання своїх прав, що надає можливість самореалізації та розвитку соціальної активності в середовищі вищого навчального закладу, визначається правом і реальною здатністю студентської громади самостійно вирішувати питання в межах чинного законодавства й статуту вищого навчального закладу
В. Лісовський [201]	Самостійна громадська діяльність студентів з реалізації функцій управління життям студентського колективу та навчальним закладом
Ю. Матвієнко [223]	Організаційна система, інститут включення всіх її членів в колективне

	управління процесами життєдіяльності, спрямоване на розвиток особистості студента, який досягається за допомогою самоактивізації та саморегулювання
В. Мороз [237]	Цілісний структурний механізм, який дозволяє студентам шляхом самоорганізованої діяльності брати участь у керівництві справами свого колективу у взаємодії з усіма органами управління вищим навчальним закладом, захищати власні права та інтереси, сприяє гармонійному розвитку особистості майбутнього фахівця, виховуючи лідерські якості, соціальну активність
Т. Осипова [260]	Форма організації самими студентами цікавої для них і різноманітної життєдіяльності колективу, що передбачає делегування обраним колективом особам право планувати суспільну життєдіяльність, розподіляти доручення, оцінювати якість їхнього виконання
В. Певзнер [267]	Реальна форма студентської демократії в навчальному закладі; засіб соціально-правового захисту
К. Потопа [288]	Цілісна система з певними функціями, повноваженнями, чіткою структурою, визначеними цілями, завданнями і діяльністю, що є основою й стимулом подальшого розвитку самоврядування; складова єдиної педагогічної системи управління вищим навчальним закладом, що сприяє формуванню соціальної активності та розв'язанню сукупності завдань
І. Правдіна [289]	Форма і спосіб життєдіяльності студентських колективів, в яких поєднуються самостійність, ініціатива і активність студентів
М. Рожков [306]	Спосіб організації життєдіяльності учнівських колективів, забезпечуючий розвиток самостійності навчающихся в прийнятті та реалізації рішень для досягнення суспільно значущих цілей
В. Сластьонін [329]	Спосіб залучення членів колективу в управлінську діяльність
М. Соловей [337]	Підсистема в системі управління навчально-виховним процесом, діяльність якої спрямована на забезпечення виконання студентами своїх обов’язків, захист їх прав, соціальних, економічних, творчих та інших спільних інтересів, сприяє гармонійному розвитку особистості і здійснюється на основі добровільної участі студентів в організації їх життєдіяльності
Р. Сопівник [338]	Форма самовиховання студентської молоді, яка діє з метою реалізації їх творчого потенціалу, розвитку у них організаторських навичок, управлінських вмінь, формування соціальної зрілості та відповідальності, громадської активності та ініціативності інших лідерських якостей необхідних майбутнім фахівцям, як керівникам агропромислової галузі, шляхом залучення студентів до процесу розробки, прийняття та втілення управлінських рішень, що стосуються життєдіяльності вищого навчального закладу
Є. Тихомирова [364]	Складне соціально-педагогічне явище, яке в центр навчально-виховного процесу ставить особистість студента; колективне прийняття рішень з усіх питань студентського життя, створення таких органів самоврядування, які б захищали інтереси студентів, співробітничали з керівництвом вищого навчального закладу
Г. Троцко [371]	самостійна громадська діяльність студентів, спрямована на здійснення функцій управління вищим навчальним закладом. Воно дозволяє залучити енергію молоді на вдосконалення навчального процесу і водночас уникати будь-якого суб’єктивізму у прийнятті рішень керівництвом

Л. Уманський [377]	Функція управління; показник рівня сформованості колективу; процес, забезпечуючий рух колективу вперед
М. Фіцула[384]	Право студентської громади (усі студенти денної форми навчання) вищого навчального закладу самостійно вирішувати питання громадського життя студентів у межах чинного законодавства та Статуту навчального закладу
О. Чернишов [355]	Складне соціально- педагогічне явище, яке в центр навчально-виховного процесу ставить особистість студента
Л. Шеїна [411]	Своєрідне місцеве самоврядування, яке здійснюється у межах “адміністративної одиниці” навчального закладу “місцевою громадою” студентських представників
Л. Шигапова [414]	Форма організації життєдіяльності студентів, забезпечуючи розвиток їх самостійності в прийнятті та реалізації рішень для досягнення суспільно і особисто-значущих цілей, і механізм формування лідерських якостей студентів університету на основі міжособистісної взаємодії, взаємодії з педагогами та соціальними партнерами
І. Ящук [429]	Системно-цілісне утворення з притаманними йому якісно новими характеристиками, метою створення якого є передусім соціалізація особистості майбутнього фахівця, визначення моральних орієнтирів

Додаток З

Наукові підходи до визначення критеріїв та показників лідерського потенціалу студентів та студентського активу

Автор	Об'єкт дослідження	Критерії	Показники
Студенти			
Н. Бабкова-Пилипенко [15]	Формування лідерських якостей майбутніх економістів у процесі професійної підготовки	Мотиваційний	Сформованість мотивації розвитку лідерських якостей економістів
		Професійний	Володіння знаннями щодо принципів, методів, форм організації ефективної економічної діяльності в сучасному світі
		Соціокультурний	Володіння навиками співпраці з членами команди
		Комунікативний	Готовність економістів налагоджувати професійні взаємовідносини в колективі
		Оціночний	Спроможність студентів до самооцінки власної професійної діяльності
І. Дригіна [112]	Активізація лідерського потенціалу особистості студента у освітньому процесі вищого навчального закладу	Когнітивний	Пізнавально-професійна та соціально-психологічна компетентність; усвідомлення та орієнтація на групові цінності; наявність аналітичних умінь; рефлексія своїх лідерських здібностей у контексті професійного становлення
		Емоційно-екзистенційний	Емоційна переконливість та довіра; емпатія у спілкуванні, толерантність; особиста відповідальність
		Діяльнісний	Активність; самостійність; організованість
		Комунікативний	Міжособистісне пізнавально-професійне спілкування; міжособистісна пізнавально-професійна взаємодія; узгодженість
А. Іванова [139]	Активізація лідерського потенціалу студентів у процесі поза навчальної діяльності	Мотиваційний	Установки, мотивація
		Когнітивний	Біографічні характеристики особистісні якості
		Рефлексивний	Вміння та навички
Н. Мараховська [217]	Сформованість лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного	Мотиваційний	Прагнення стати лідером у педагогічній діяльності
		Когнітивний	Характер засвоєння знань про лідерство в педагогічній діяльності
		Операційний	Лідерські вміння
		Контрольно-корегувальний	Стійкість лідерської позиції

	циклу		
Ю. Кулінцева [184]	Сформованість лідерських прагнень студентів ВНЗ	Ціннісно-смисловий	Сформованість цінностей лідерства
		Мотиваційний	Стійкість мотивів звернення суб'єкта до лідерського поведінки
		Поведінковий	Ступінь активності суб'єкта по реалізації лідерської поведінки.
Студентський актив			
Ю. Кращенко [176]	Вихованість лідерських якостей майбутніх учителів у системі студентського самоврядування	Когнітивний	Інтерес до лідерства та організаторської діяльності в студентському самоврядуванні, інтеграцію інтересів студентського колективу, готовністю лідера до створення в самоврядуванні атмосфери згуртованості та взаємопідтримки, що проявляється в позитивній діяльності
		Емоційно-ціннісний	Прагнення удосконалювати життя колективу, бажання допомагати іншим
		Професійно-діяльнісний	Лідерські, комунікативні, організаторські уміння, вплив на послідовників
		Саморегуляційно-рефлексивний	Самопізнання, самоаналіз, самооцінка, самоконтроль, саморегуляція, оцінка й аналіз діяльності інших
В. Мороз [237]	Формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування	Когнітивний	Сформованість системи знань студентів про лідерство та студентське самоврядування;
		Мотиваційний	Активності, ініціативності, наполегливості, цілеспрямованості, потреби в успіху, позитивного ставлення й інтересу до суспільного життя та прагнення брати в ньому участь, свідоме прагнення до оволодіння організаційними та комунікативними вміннями, зацікавленість у комунікативній взаємодії, орієнтація на партнерство та співпрацю у спільній діяльності
		Комунікативний	Тактовність, доброзичливість, чесність, товариськість і порядність у відносинах; уміння слухати співрозмовника, встановлювати й підтримувати контакт, зворотній зв’язок, говорити, розуміти емоційний стан людини, розв’язувати конфлікти; комунікативні знання, уміння та навички
		Особистісно-операційний	Індивідуально-типологічні якості та лідерські, організаторські й рефлексивні вміння особистості студента

		Особистісний	Сформованість умінь планувати й оцінювати ефективність власної діяльності, ціннісні орієнтації,
		Емоційно-вольовий	Емоційна врівноваженість, стиль саморегуляції поведінки, розвиненість вольових якостей
		Діяльнісний	Організаційних умінь, уміння будувати міжособистісні взаємини, результативна активність студентів
Н. Шафєєва [405]	Розвиток лідерських якостей студентів у студентському самоврядуванні	Мотиваційно-ціннісний	Досягнення успіху; ціннісні орієнтації; здатність до творчої самореалізації; соціальна активність
		Інтелектуально-когнітивний	Самостійність у прийнятті рішення; здатність створити команду; розширення комунікативних контактів; пошук нестандартних рішень
		Комунікативний	Направлене спілкування Рівень публічних виступів Ведення малого розмови Активне слухання
		Емоційний	Вирішення конфліктів; емоційно-вольовий вплив; психологічний такт
		Діяльнісний	Мобільність; використання організаторського алгоритму; спрямованість на досягнення результату; відповідальність за реалізацію прийнятих рішень
Л. Шигапова [414]	Сформованість лідерських якостей студентів ВНЗ у діяльності органів студентського самоврядування	Когнітивний	Інтерес до організаторської діяльності; розширення комунікативних контактів; пошук нестандартних рішень; інтеграція інтересів групи
		Статусно-компетентнісний	Делегування повноважень; діловий статус; емоційний статус
		Емоційний	Вирішення конфліктів, емоційно-вольовий вплив; психологічний такт
		Діяльнісний	Організація взаємодії, корекція діяльності групи; використання організаторського алгоритма, спрямованість на досягнення результату

Додаток К

Методики діагностики розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі

Анкета для проректорів та заступників директорів/деканів з соціально-виховної роботи
Шановні колеги!

Просимо Вас відповісти на запитання анкети.

1. *Чи враховуєте ви у плануванні заходів їх лідероформуюючий потенціал?*
☐ Так
☐ Ні

2. *Чи організовуєте ви заходи спрямовані на розвиток лідерського потенціалу студентського активу?*
☐ Так
☐ Ні
Які саме? _____

3. *Які шляхи розвитку лідерського потенціалу студентів ви вважаєте ефективними?*
☐ Активність під час аудиторних занять
☐ Спеціалізовані тренінги, семінари
☐ Участь у соціально-виховних заходах
☐ Організація проектів
☐ Інше

4. *Який відсоток заходів, що проводяться в університеті є суспільно корисними?*_____

5. *Яким чином ви мотивуєте студентів до соціальної активності?*
_____

6. *Чи використовуєте ви методи заохочення соціально активних студентів?*
☐ Так
☐ Ні

7. *Чи маєте ви досвід проведення тренінгових занять?*
☐ Так
☐ Ні
Організації студентських соціальних проектів?
☐ Так
☐ Ні

8. *Як ви оцінюєте рівень розвитку лідерського потенціалу студентського активу? Оцініть за шкалою від 1 до 5?* _____

9. *Оцініть рівень розвитку лідерського потенціалу інших студентів за шкалою від 1 до 5?* _____

10. *Чи знайомі ви з поняттям «лідерство-служіння»?*
☐ Так
☐ Ні

Дякуємо за увагу!

Додаток К.1.

Анкета для викладачів

Шановні колеги!
Просимо Вас відповісти на запитання анкети.

1. *Чи використовуєте ви інтерактивні методи навчання?*
☐ Так
☐ Ні

2. *Чи використовуєте ви діалогічне спілкування зі студентами під час занять?*
☐ Так
☐ Ні

3. *Чи слідкуєте ви за сучасними молодіжними тенденціями?*
☐ Так
☐ Ні

4. *Чи сприяєте ви розвитку лідерського потенціалу студентів?*
☐ Так, цілеспрямовано
☐ Ні, це не в моїй компетенції
☐ Не розумію яким чином це робити

5. *Якими педагогічними засобами це можливо зробити?*
☐ Власний приклад
☐ Інтерактивне навчання
☐ Активне включення студента
☐ Індивідуальний підхід до студента

6. *Чи заважає робота у студентському активі успішному навчанню?*
☐ Так
☐ Ні

7. *Чи охоче ви берете участь у заходах організованих студентським активом?*
☐ Так
☐ Ні

8. *Як ви оцінюєте рівень розвитку лідерського потенціалу активу групи? Оцініть від 1 до 5?*
_____

9. *Оцініть рівень розвитку лідерського потенціалу інших студентів за шкалою від 1 до 5?*
_____

10. *Чи знайомі ви з поняттям «лідерство-служіння»?*
☐ Так
☐ Ні

Дякуємо за увагу!

Додаток К.2.

Анкета для кураторів академічних груп

Шановні колеги!

Просимо Вас чесно та вдумливо відповісти на запитання анкети

1. *Що спонукало вас до кураторської діяльності?*

☐ Призначення адміністрації
☐ Власна ініціатива
☐ Інше_____

2. *Охарактеризуйте свої стосунки з групою?*

☐ Суворо субординовані
☐ Довірливі
☐ «Панібратські»

3. *Які функції ви найчастіше виконуєте?*

☐ Адаптація першокурсників
☐ Посередництво між студентами та адміністрацією
☐ Організація соціально-виховної роботи
☐ Контроль за навчальною успішністю
☐ Налагодження взаємин у групі
☐ Сприяння особистісному розвитку кожного студента
☐ Інше _____

4. *Які форми та методи роботи ви використовуєте у роботі зі студентами?*

☐ Бесіди
☐ Консультації
☐ Виховні години
☐ Тренінги, ігри
☐ Інтерактивні форми
☐ Випадкові зустрічі
☐ Інше _____

5. *Чи маєте ви вплив на групу:*

☐ Так
☐ Ні
☐ Важко відповісти

6. *Як часто студенти звертаються до вас по допомогу?*

☐ Часто
☐ Час від часу
☐ Рідко
☐ Майже ніколи

7. *Чи є старости, профорги лідерами групи?*

☐ Так
☐ Ні

8. *Чи є у складі вашої групи неформальні лідери?*

☐ Так
☐ Ні

Продовження додатку К.2.

9. *Які вплив вони чинять на групу?*
- ☐ Позитивний
- ☐ Негативний
- ☐ Нейтральний

10. *Чи відомо вам про наявність аутсайдерів у групі?*
- ☐ Так
- ☐ Ні

11. *Чи намагаєтесь ви поліпшити їхнє становище?*
- ☐ Так
- ☐ Ні

12. *Чи сприяєте ви розвитку лідерського потенціалу студентів?*
- ☐ Так
- ☐ Ні

13. *Які форми та методи використовуєте для цього?*

_____

_____

14. *Як ви оцінюєте рівень розвитку лідерського потенціалу активу групи? Оцініть від 1 до 5?* _____

15. *Оцініть рівень розвитку лідерського потенціалу інших студентів групи за шкалою від 1 до 5?* _____

16. *Чи знайомі ви з поняттям «лідерство-служіння»?*
- ☐ Так
- ☐ Ні

Дякуємо за увагу!

Додаток К.3.

Анкета для студентів

Шановні студенти!

Ми проводимо дослідження проблеми розвитку лідерського потенціалу студентського активу. Для нас дуже важлива Ваша думка з цього питання. Будемо вдячні за ваші щирі відповіді на низку наступних питань.

1. Із запропонованого переліку тверджень оберіть прийнятне для Вас визначення лідерства.

- ☐ лідерство - це влада
- ☐ лідерство – неформальний вплив
- ☐ лідерство – риса особистості
- ☐ лідерство – можливість служити іншим
- ☐ лідерство – положення в суспільстві
- ☐ інше_____

2. Хто для вас є прикладом справжнього лідера? Чому?

_____

_____

3. Із запропонованого переліку оберіть 5 якостей, які, на вашу думку, притаманні справжньому лідеру?

- ☐ вміння командної взаємодії
- ☐ емпатія
- ☐ мотивація на досягнення результату
- ☐ комунікабельність
- ☐ толерантність
- ☐ креативність
- ☐ активність
- ☐ інтелект
- ☐ харизматичність
- ☐ турботливість
- ☐ вплив на інших
- ☐ інше _____

4. Оберіть притаманні вам якості.

- ☐ вміння командної взаємодії
- ☐ емпатія
- ☐ мотивація на досягнення результату
- ☐ комунікабельність
- ☐ толерантність
- ☐ креативність
- ☐ активність
- ☐ інтелект
- ☐ харизматичність
- ☐ турботливість
- ☐ вплив на інших
- ☐ інше _____

5. Чи вважаєте ви себе лідером?

- ☐ так

- ☐ ні
- ☐ важко відповісти

6. З якими з запропонованих тверджень ви погоджуєтесь?

- ☐ лідерами народжуються
- ☐ лідерами є одиниці
- ☐ лідерами стають у результаті саморозвитку та самовдосконалення
- ☐ лідером може бути кожен
- ☐ інше _____

7. Визначте шляхи розвитку лідерських якостей студентів.

- ☐ активна участь у житті університету
- ☐ участь у студентському самоврядуванні
- ☐ спеціалізовані тренінги, семінари, курси
- ☐ організація різноманітних заходів
- ☐ участь у проектах
- ☐ волонтерська діяльність
- ☐ інше_____

8. Оберіть з переліку три цінності, якими насамперед має керуватись студентський актив у своїй діяльності.

- ☐ взаємопідтримка
- ☐ толерантність
- ☐ лідерство-служіння
- ☐ відповідальність
- ☐ демократія
- ☐ альтруїзм
- ☐ інше _____

9. Оберіть три умови, які перетворюють студентський актив в успішну команду.

- ☐ спільна мета
- ☐ взаємоповага
- ☐ довіра
- ☐ відвертістьу стосунках
- ☐ безпека кожного
- ☐ чіткий розподіл обов’язків у команді
- ☐ орієнтованість на думку групи
- ☐ наявність одного лідера
- ☐ можливість кожного бути лідером в певній ситуації
- ☐ інше _____

10. Кого серед членів вашого студентського активу ви вважаєте лідером?

- ☐ хто обіймає певну посаду
- ☐ хто виконує найбільший обсяг роботи
- ☐ хто вміє переконувати
- ☐ до чиєї думки прислухаються
- ☐ хто генерує нові ідеї
- ☐ кожного члена студентського активу
- ☐ інше _____

11. Зазначте, яким чином ви, як член студентського активу впливаєте на інших

студентів?

- ☐ намагаюсь підтримувати та допомагати іншим
- ☐ моя допомога і підтримка допомагає іншим змінюватись
- ☐ для цього потрібно обіймати певну посаду у студентському активі
- ☐ це не входить до моїх обов'язків
- ☐ я не достатньо авторитетний для інших студентів
- ☐ інше _____

12. Що мотивує студентів до участі у роботі студентського активу?

- ☐ прагнення урізноманітнити студентське життя
- ☐ бажання самореалізуватися
- ☐ можливість вдосконалення своїх лідерських якостей
- ☐ бажання брати участь у житті університету
- ☐ потреба у допомозі іншим
- ☐ отримання визнання серед викладачів
- ☐ інше _____

13. Оберіть, які з перерахованих видів діяльності ви здійснюєте у студентському активі?

- ☐ організація спортивних, культурномасових, наукових заходів
- ☐ допомага іншим у навчанні
- ☐ захист прав студентів
- ☐ волонтерська діяльність
- ☐ створення необхідних умов для проживання і відпочинку студентів
- ☐ створення студентських гуртків, об'єднань, клубів за інтересами
- ☐ організація співробітництва із студентами інших вищих навчальних закладів і молодіжними організаціями
- ☐ виконання лише обов'язків, передбачених моєю посадою у студентському активі
- ☐ проявляю періодичну активність коли потрібна допомога
- ☐ інше

_____

14. Що спонукає вас до виконання вищезазначеної діяльності?

- ☐ відповідальність за те, що роблю
- ☐ можливість допомогти іншим вдосконалюватися
- ☐ схвалення інших членів студентського активу
- ☐ визнання серед викладачів
- ☐ потреба бути корисним іншим, громаді
- ☐ можливість робити добрі справи
- ☐ інше _____

15. Чи маєте ви досвід участі у проектах будь-якого рівня?

- ☐ так
- ☐ ні
- ☐ частково

17. Створіть портрет студентського лідера.

Додатково просимо повідомити:

- ☐ Вашу стать: _____
- ☐ Курс навчання: _____
- ☐ Посаду, яку ви займаєте у студентському активі: _____

Продовження додатку К.3.

ОПИТУВАЛЬНИК 2

Інструкція: *Просимо дати творчі відповіді на наступні запитання.*

1. Уявіть, що ви отримали невеликий грант на реалізацію проекту, покликаного змістовно організувати дозвілля студентів вашого університету. Якою була б назва цього проекту? Опишіть його короткий зміст.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

2. Вам необхідно організувати зустріч студентів дружнього університету з іншої країни. Яким чином ви розподілите обов'язки між членами студентського активу, щоб зустріч пройшла успішно?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

3. Визначте можливі засоби для реалізації:

- залучення студентів до доброчинної діяльності

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

- заходів, спрямованих на розвиток факультету /інституту

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

- розвитку лідерського потенціалу студентів

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Додаток К.4.

Методика діагностика розуміння лідерства як цінності
(адаптована за Р. Грінліфом)

Інструкція: *Оцініть будь-ласка вміння з переліку за шкалою від 1 до 5 в залежності від наявності даних вмінь у лідера.*

№	***Наскільки для лідера важливо***	***Шкала оцінки***
1.	служити іншим	1 2 3 4 5
2.	проявляти ініціативу	1 2 3 4 5
3.	завойовувати довіру	1 2 3 4 5
4.	чітко визначати мету	1 2 3 4 5
5.	уважно слухати	1 2 3 4 5
6.	розуміти інших	1 2 3 4 5
7.	мислити творчо	1 2 3 4 5
8.	виділяти важливе з загального	1 2 3 4 5
9.	вміти відступати	1 2 3 4 5
10.	завжди приймати інших	1 2 3 4 5
11.	співпереживати	1 2 3 4 5
12.	передбачати результат	1 2 3 4 5
13.	прислухатись до інтуїції	1 2 3 4 5
14.	вірити в результат	1 2 3 4 5
15.	мати власну систему цінностей	1 2 3 4 5
16.	вміти переконувати	1 2 3 4 5
17.	діяти поступово, крок за крок	1 2 3 4 5
18.	створювати концепцію діяльності	1 2 3 4 5
19.	отримувати задоволення від служіння людям	1 2 3 4 5
20.	вміти працювати у команді	1 2 3 4 5

Додаток К.5.

Мотивація успіху (Опитувальник А. Реана)

Інструкція: *Відповідаючи на нижченаведені питання, необхідно вибрати відповідь «так» чи «ні», ставлячи ліворуч від номеру запитання відповідну позначку «+» або «-». Відповідати на запитання слід швидко, не замислюючись надовго.*

1. Включаючись в роботу, як правило, оптимістично сподіваюся на успіх.
2. У діяльності активний.
3. Схильний до прояву ініціативності.
4. При виконанні відповідальних завдань намагаюся по можливості знайти причини відмови від них.
5. Часто вибираю крайнощі: або занижено легкі завдання, або нереалістично високі з труднощами.
6. При зустрічі з перешкодами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.
7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї власної цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. При виконанні досить важких завдань, в умовах обмеження часу, результативність діяльності погіршується.
10. Схильний проявляти наполегливість у досягненні мети.
11. Схильний планувати своє майбутнє на досить віддалену перспективу.
12. Якщо ризикую, то, швидше, з розумом, а не безшабашно.
13. Не дуже наполегливий у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.
14. Віддаю перевагу ставити перед собою середні по труднощі або злегка завищені, але досяжні цілі, ніж нереально високі.
15. У разі невдачі при виконанні якого-небудь завдання його привабливість, як правило, знижується.
16. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх невдач.
17. Віддаю перевагу планувати своє майбутнє лише на найближчий час.
18. При роботі в умовах обмеження часу результативність діяльності поліпшується, навіть якщо завдання досить важке.
19. У разі невдачі при виконанні чого-небудь від поставленої мети, як правило, не відмовляюся.
20. Якщо завдання вибрав собі сам, то у випадку невдачі його привабливість ще більше зростає.

Додаток К.6.

«Тест командних ролей» М. Белбіна

Інструкція: *У кожному розділі розподіліть суму у 10 балів між характеристиками, які, на Ваш погляд, найвлучніше характеризують вашу поведінку. У деяких випадках всі 10 балів можна розподілити між усіма твердженнями або застосувати до будь-якого одного твердження. Необхідно внести бали до першого стовпчика таблиці, що подана нижче.*

1. Що, на мою думку, я можу привнести в групову роботу:		
	А.	Я швидко знаходжу нові можливості.
	Б.	Я добре можу працювати з багатьма людьми.
	В.	Я досить вдало пропоную нові ідеї.
	Г.	Я можу допомагати іншим людям висувати ідеї.
	Д.	Я здатний дуже ефективно працювати, мені подобається інтенсивна робота.
	Е.	Я згоден бути непопулярним, якщо це сприятиме одержанню позитивних результатів.
	Ж.	У звичних умовах я працюю швидко.
	З.	Я не маю упереджень, тому я завжди приймаю альтернативні дії за можливі.
2. У мене є недоліки в груповій роботі, можливо, це те, що:		
	А.	Я дуже напружений, поки захід не продумано, пс проконтрольовано, не проведено.
	Б.	Я даю занадто велику свободу людям, чиї погляди вважаю обгрунтованими.
	В.	Я маю слабкість забагато говорити самому, поки нарешті у групі не з'являються нові ідеї.
	Г.	Мій власний погляд на речі заважає мені миттєво поділяти ентузіазм колег.
	Д.	Якщо потрібно чого-небудь досягти, я буваю авторитарним.
	Е.	Мені важко поставити себе в позицію керівника, тому що я боюся зруйнувати атмосферу співробітництва в групі.
	Ж.	Я надто захоплююся власними ідеями і втрачаю те, що відбувається в групі.
	З.	Мої колеги вважають, що я занадто турбуюся про несуттєві дрібниці і хвилююся, що нічого не вийде.
3. Коли я включений у роботу з іншими:		
	А.	Я впливаю па людей, не пригнічуючи їх.
	Б.	Я дуже уважний, тому помилок через недбалість пс може бути.
	В.	Я готовий наполягати на будь-яких діях, аби не зволікати з часом і не випустити з поля зору головної мети.
	Г.	Я маю завжди оригінальні ідеї.
	Д.	Я завжди готовий підтримати гарну пропозицію для спільних інтересів.
	Е.	Я дуже уважно ставлюся до нових ідей і пропозицій.
	Ж.	Оточенню подобається моя прохолодна розсудливість.
	З.	Мені можна довірити пильнування за тим, аби вся основна робота була виконана.
4. У груповій роботі для мене характерне те, що:		
	А.	Я дуже зацікавлений у тому, щоб добре вивчити і дізнатися про своїх колег.
	Б.	Я спокійно поділяю погляди оточуючих або дотримуюсь поглядів меншості.
	В.	У мене завжди знайдуться гарні аргументи, щоб спростувати помилкові пропозиції.
	Г.	На мою думку, я маю хист виконувати роботу не відхиляючись від плану.
	Д.	У мене є схильність пропонувати щось несподіване.
	Е.	Усе, що я роблю, намагаюсь довести до досконалості.
	Ж.	Я готовий встановлювати контакти поза групою.
	З.	Хоча мене цікавлять усі погляди, я, не роздумуючи, можу прийняти власне

		рішення, якщо це необхідно.
5. Я одержую задоволення від своєї роботи, тому що:		
	А.	Мені подобається аналізувати ситуації та шукати правильний вибір.
	Б.	Мені подобається знаходити практичні вирішення проблеми.
	В.	Мені подобається відчувати, що я впливаю на встановлення гарних взаємин.
	Г.	Мені приємно здійснювати сильний вплив при прийнятті рішень.
	Д.	Я маю можливість зустрічатися з людьми, що можуть запропонувати щось нове.
	Е.	Я можу досягти згоди людей, розробляючи алгоритм виконання завдання.
	Ж.	Мені подобається зосереджувати власну увагу на виконанні поставлених завдань.
	З.	Мені подобається працювати в галузі, де я можу застосовувати свою уяву та творчі здібності.
6. Якщо я несподівано одержав важке завдання, яке треба виконувати в обмежений час і з незнайомими людьми:		
	А.	Я почуватимусь загнаним у кут, допоки не розроблю своєї лінії поведінки.
	Б.	Я працюватиму з тим, хто запропонує найкраще рішення, навіть якщо ця людина мене не приваблює.
	В.	Я спробую віднайти людей, між якими зможу розділити частинами це завдання й у такий спосіб зменшити обсяг роботи.
	Г.	Моє природжене відчуття часу не дозволить мені відставати від графіка.
	Д.	Я вірю, що буду спокійно, на межі своїх можливостей прямувати до мети.
	Е.	Я досягатиму поставленої мети попри будь-які складні ситуації.
	Ж.	Я готовий узяти виконання роботи на себе, коли відчуваю, що група не впорається.
	З.	Я організую обговорення, аби стимулювати людей висловлювати нові ідеї і шукати можливості для досягнення мети.
7. *Стосовно проблем, які у мене виникають, коли я працюю в групі:*		
	А.	Я завжди висловлюю нетерпіння, коли хтось гальмує процес.
	Б.	Деякі люди критикують мене за те, що я занадто аналітичний і мені бракує інтуїції.
	В.	Моє бажання переконатися, що робота виконується на найвищому рівні, викликає незадоволення.
	Г.	Мені дуже швидко усе набридає і я покладаюся на одного-двох людей, які можуть надихнути мене.
	Д.	Мені важко розпочати роботу, у разі, якщо я чітко не уявляю мети.
	Е.	Іноді мені буває важко пояснити іншим якісь складні речі, що спадають мені на думку.
	Ж.	Я розумію, що я вимагаю від інших зробити те, що сам зробити не можу.
	З.	Якщо я наштовхуюся на реальний опір, то мені важко чітко довести свою точку зору.

Додаток К.7.

Опитувальник Р.Блейка – Дж. Мутона

Вам пропонуються твердження стосовно різних аспектів поведінки керівника. Проаналізуйте, будь ласка, наскільки вони справедливі для вас і поставте знак <<+>> проти відповідного стовпчика.

№	Твердження	Завжди	Часто	Інколи	Рідко	Ніколи
1.	Я дію як представник свого колективу					
2.	Я надаю членам колективу повну свободу при виконанні роботи					
3.	Я заохочую застосування однотипних засобів роботи					
4.	Я дозволяю групі вирішувати завдання па їх розсуд					
5.	Я спонукаю членів колективу до більшого напруження у роботі					
6.	Я падаю підлеглим можливість викопувати роботу так, як вони вважають найбільш доцільним					
7.	Я підтримую високий темп роботи					
8.	Я намагаюсь спрямувати зусилля людей па виконання виробничих завдань					
9.	Я вирішую конфлікти, що виникають у колективі					
10.	Я неохоче падаю підлеглим свободу дій					
11.	Я вирішую сам, що і як має бути зроблено					
12.	Я приділяю основну увагу показникам виробничої діяльності					
13.	Я розподіляю доручення між підлеглими, враховуючи виробничу необхідність					
14.	Я сприяю різним змінам у виробничому колективі					
15.	Я ретельно планую роботу свого колективу					
16.	Я не пояснюю підлеглим свої дії та рішення					
17.	Я прагну перекопати підлеглих, що мої дії та наміри — па їхню користь					
18.	Я надаю підлеглим можливість встановлювати власний режим роботи					

Додаток К.8.

Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості в межах групи (Л. Уманський, А. Лутошкін)

Інструкція до тесту

У формі таблиць представлені найбільш значущі здібності особистості по взаємодії у команді та їх складові. Користуючись 5-бальною системою, вам необхідно провести самооцінку кожної якості. Давайте об'єктивні чесні відповіді, не пропускаючи запитань.

Значення 5-бальної оцінки: 5 – якість чітко виражена, є постійною; 4- якість проявляється досить часто; 3- якість проявляється епізодично; 2- якість проявляється дуже рідко й малопомітно; 1- якість повністю відсутня.

Тест

1. *Психологічна вибірковість (здатність найбільш повно та глибоко відображати психологію інших людей).*

№	***Особистісні якості***	***Оцінка***				
1.	Здатність швидко побачити психологічні особливості інших	5	4	3	2	1
2.	Здатність переживати емоції інших	5	4	3	2	1
3.	Здатність виділяти психологічні особливості персонажів фільмів, книжок, картин тощо	5	4	3	2	1
4.	Здатність давати влучні характеристики людям	5	4	3	2	1
5.	Підвищена увага до людей зі спільною з вами діяльністю	5	4	3	2	1
6.	Здатність аналізувати поведінку та вчинки інших	5	4	3	2	1
7.	Здатність бачити психологічний стан інших	5	4	3	2	1
8.	Глибока віра у силу та можливості колективу	5	4	3	2	1
9.	Здатність подумки ставити себе на місце інших	5	4	3	2	1

2. *Практико-психологічний розум*

№	***Особистісні якості***	***Оцінка***				
1.	Здатність розподіляти обов'язки, доручення у колективі враховуючи індивідуальні особливості людей	5	4	3	2	1
2.	Здатність швидко орієнтуватись у людських взаєминах	5	4	3	2	1
3.	Здатність враховувати психологічний стан людей у конкретних життєвих ситуаціях	5	4	3	2	1
4.	Здатність зацікавити людей, знайти стимули для діяльності	5	4	3	2	1
5.	Врахування взаємин, симпатій та антипатій людей при їх групуванні для виконання спільних завдань	5	4	3	2	1
6.	Здатність швидко навчатись організаторським знання та вмінням	5	4	3	2	1
7.	Здатність легко засвоювати досвід кращих організаторів	5	4	3	2	1
8.	Здатність знаходити відповідність між завданнями та кількістю виконавців	5	4	3	2	1
9.	Тенденція ставити на перше місце у рішенні завдань наявність людських можливостей	5	4	3	2	1

3. *Психологічний такт (здатність знаходити підхід до людей та встановлювати взаємини з ними)*

№	Особистісні якості	Оцінка				
1.	Здатність стримувати свої емоції у взаєминах з людьми	5	4	3	2	1
2.	Здатність підбирати вірний тон, якщо співбесідник збуджений	5	4	3	2	1
3.	Вміння знаходити спільну мову з різними людьми у різних обставинах	5	4	3	2	1
4.	Здатність знаходити індивідуальний підхід до людей в залежності від	5	4	3	2	1

	їх психологічних особливостей					
5.	Здатність знаходити індивідуальний підхід до людей в залежності від психологічного стану, у якому вони перебувають	5	4	3	2	1
6.	Здатність знаходити індивідуальний підхід до людей в залежності від обставин, що впливають на ваші з ними взаємини	5	4	3	2	1
7.	Готовність прийти на допомогу іншим	5	4	3	2	1
8.	Природність у спілкуванні, вміння бути самим собою	5	4	3	2	1
9.	Почуття справедливості по відношенню до людей	5	4	3	2	1

4. *Соціальна взаємодія (здатність впливати на людей)*

№	***Особистісні якості***	***Оцінка***				
1.	Здатність мовою впливати на інших, спонукати їх до дій	5	4	3	2	1
2.	Здатність до вольового впливу на інших	5	4	3	2	1
3.	Здатність «заражати» та «заряджати» інших енергією	5	4	3	2	1
4.	Здатність «заражати» інших своїм ставленням до людей, подій	5	4	3	2	1
5.	Здатність «заражати» та «заряджати» інших своїми емоціями, почуттями	5	4	3	2	1
6.	Здатність впливати на інших власним прикладом	5	4	3	2	1
7.	Здатність впливати на інших переконливістю аргументів	5	4	3	2	1
8.	Здатність створювати у групі впевненість в успішності справи	5	4	3	2	1
9.	Здатність правильно обирати момент вирішальних дій	5	4	3	2	1

5. *Вимогливість до інших*

№	***Особистісні якості***	***Оцінка***				
1.	Здатність швидко приймати рішення про вимоги до інших	5	4	3	2	1
2.	Постійність у пред’явлені вимог	5	4	3	2	1
3.	Самостійність у вимогах	5	4	3	2	1
4.	Гнучкість у вимогах	5	4	3	2	1
5.	Наполегливість у вимогах	5	4	3	2	1
6.	Здатність виражати вимоги у різній формі (від наказу до жарту)	5	4	3	2	1
7.	Здатність знаходити вдалу форму вимоги відповідно до особливостей людини	5	4	3	2	1

6. *Критичність*

№	***Особистісні якості***	***Оцінка***				
1.	Здатність бачити в людях позитивні та негативні сторони	5	4	3	2	1
2.	Самостійність в оцінках недоліків та достоїнств інших	5	4	3	2	1
3.	Здатність аналізувати недоліки та достоїнства інших	5	4	3	2	1
4.	Прямота й сміливість	5	4	3	2	1
5.	Логічність та аргументованість критичних зауважень	5	4	3	2	1
6.	Глибина та суттєвість критичних зауважень	5	4	3	2	1
7.	Постійність критичності	5	4	3	2	1
8.	Доброзичлива критика	5	4	3	2	1

7. *Схильність до організаторської діяльності*

№	***Особистісні якості***	***Оцінка***				
1.	Потреба в організаторській діяльності	5	4	3	2	1
2.	Готовність приймати на себе роль організатора та відповідального за інших	5	4	3	2	1
3.	Невтомність в організаторській роботі	5	4	3	2	1
4.	Почуття задоволення організаторською роботою	5	4	3	2	1
5.	Легкість та свобода у виконанні організаторської діяльності	5	4	3	2	1

6.	Зниження настрою при відсутності організаторської роботи	5	4	3	2	1

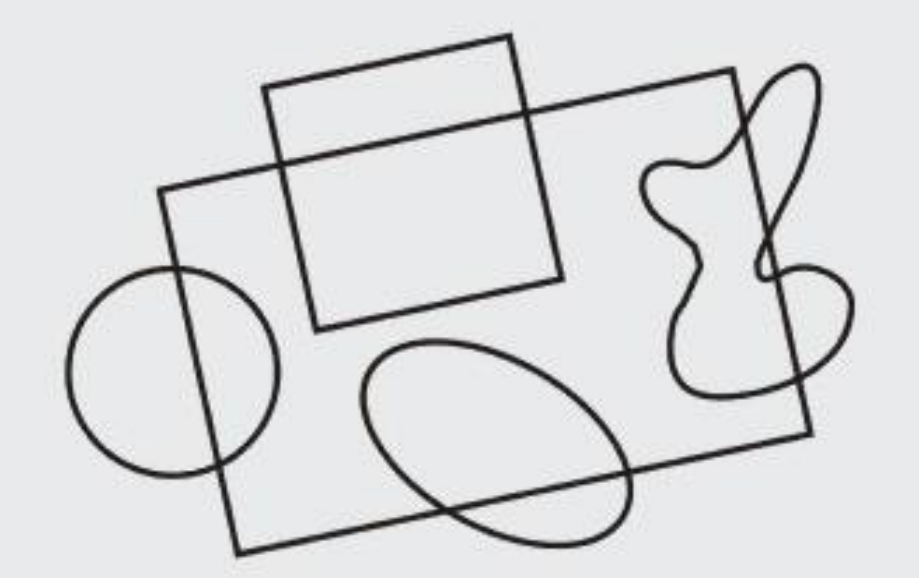
8. Особливості організаторських здібностей

№	***Особистісні якості***	***Оцінка***				
1.	Прояв організаторських здібностей у різних видах діяльності	5	4	3	2	1
2.	Прояв організаторських здібностей у одному виді діяльності	5	4	3	2	1
3.	Здатність добре організовувати ровесників та молодших	5	4	3	2	1
4.	Здатність добре організовувати переважно ровесників	5	4	3	2	1
5.	Здатність добре організовувати переважно молодших	5	4	3	2	1
6.	Здатність добре організовувати і дівчат, і хлопців	5	4	3	2	1
7.	Здатність добре організовувати переважно дівчат	5	4	3	2	1
8.	Здатність добре організовувати переважно хлопців	5	4	3	2	1
9.	Здатність добре керувати і керівниками, і виконавцями	5	4	3	2	1
10.	Здатність добре керувати переважно керівниками	5	4	3	2	1
11.	Здатність добре керувати переважно виконавцями	5	4	3	2	1
12.	В організаційній діяльності наполегливий, активний, енергійний	5	4	3	2	1
13.	В організаційній діяльності діє поривами	5	4	3	2	1
14.	В організаційній діяльності швидко переключається на іншу	5	4	3	2	1
15.	В організаційній діяльності не зупиняється перед критикою, невдачами	5	4	3	2	1
16.	В організаційній діяльності дуже слабкий	5	4	3	2	1

Додаток К.9.

Проективна методика «Лідер колективу»

Інструкція: *Погляньте на композицію, створену з 5 фігур. Ви повинні зафарбувати одну фігуру, частину фігури, або декілька таким чином, щоб малюнок, на ваш погляд, набув завершеності.*



Додаток К.10.

Самооцінка лідерства (Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.)

Інструкція: *Уважно прочитайте 10 суджень та оберіть варіант, що найбільше вам підходить. Будьте об'єктивними та записуйте відповідь, яка першою спадає на думку.*

1. Що для вас важливіше у грі?
а) перемога
б) розвага

2. Чому ви надаєте перевагу?
а) проявляти ініціативу, щось пропонувати
б) слухати й критикувати те, що пропонують інші

3. Чи здатні ви витримувати критику, не виправдовуючись, без суперечок?
а) так
б) ні

4. Чи подобається вам коли вас схвалюють привселюдно?
а) так
б) ні

5. Чи відстоюєте ви свою точку зору коли більшість проти вас?
а) так
б) ні

6. Чи завжди ви є організатором у компанії, придумуєте щось цікаве для інших?
а) так
б) ні

7. Чи вмієте ви приховувати свій настрій від оточуючих?
а) так
б) ні

8. Чи завжди ви беззаперечно виконуєте вказівки старших
а) ні
б) так

9. Чи вдається вам у дискусії привернути на свій бік тих, хто був з вами не згоден?
а) так
б) ні

10. Чи подобається вам повчати, виховувати, давати поради іншим?
а) так
б) ні

Додаток К.11.

Багатофакторний опитувальник лідерства» Б.Баса, Б. Аволіо

Опитувальник містить 21 твердження, кожне з яких необхідно оцінити за 5-бальною шкалою.

Шкала: 1 – ніколи, 2 – іноді, 3 – часто, 4 – доволі часто, 5 – завжди.

Твердження

1. Я намагаюся робити так, щоб іншим було мною комфортно.
2. Я можу висловити мета простими словами і вказати що люди повинні робити.
3. Я сприяю тому, що інші починаю думати по-новому.
4. Я допомагаю іншим розвиватися.
5. Я говорю іншим, що потрібно зробити, щоб досягти наміченого.
6. Я задоволений, коли люди роблять все так, як було сплановано.
7. Я прагну до того, щоб інші продовжували працювати так само, як завжди.
8. Люди вірять в мене.
9. Я показую людям привабливість результату, який ми повинні досягти.
10. Я допомагаю іншим побачити нові способи вирішення завдань.
11. Я кажу людям, що я думаю про їхню роботу.
12. Я прагну до того, щоб люди отримали визнання / нагороди, коли дістають своїх цілей.
13. Поки все працює, я не намагаюся щось змінювати.
14. Я не втручаюся в те, як працюю інші люди.
15. Люди пишаються тим, що пов'язані зі мною.
16. Я можу допомогти іншим знайти сенс в їх роботі
17. Я допомагаю іншим переосмислити ідеї, які в яких вони ніколи не сумнівався і раніше.
18. Я показую особисту увагу до тих, кого інші відкидають.
19. Я звертаю увагу на те, що інші можуть отримати за їх досягнення.
20. Я показую іншим стандарти, які вони повинні знати, щоб виконувати свою роботу.
21. Я прошу досягати більше ніж це абсолютно необхідно.

Додаток Л

Діагностична картка студента-активіста університету

Назва університету _____
Курс_____
Спеціальність _____
Стать _____
Діяльність у студентському активі _____

За когнітивним критерієм

Діагностична методика	**Показники**		
	Обізнаність щодо лідерства	Знання про лідерські якості	Розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служіння
Авторська анкета	11	11	11
Сума балів	33		

За мотиваційно-ціннісним критерієм

Діагностична методика	**Показники**		
	Усвідомлення лідерства як цінності	Мотивація до лідерства-служіння	Налаштування на позитивний результат
Авторська анкета		13	
Діагностика розуміння лідерства як цінності (за Р. Грінліфом)	10		
Мотивація успіху (Опитувальник А. Реана)			10
Сума балів	33		

За діяльнісним критерієм

Діагностична методика	**Показники**		
	Лідерська поведінка	Вміння командної взаємодії	Здатність генерувати нові ідеї
Авторська анкета			9
Тест командних ролей (М. Белбін)	12		
Опитувальник Р. Блейка — Дж. Мутона	12		
Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості		10	

в межах групи (Л. Уманський, А. Лутошкін)			
Проективна методика «Лідер колективу»		12	
Сума балів	33		

За рефлексивним критерієм

Діагностична методика	**Показники**	
	Самоаналіз лідерської діяльності	Референтність
Авторська анкета	11	
Самооцінка лідерства (Н. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов)	10	
Багатофакторний опитувальник лідерства (Б. Бас, Б. Аволіо)		12
Сума балів	33	

***Примітка**. В комірках вказана максимально можлива кількість балів за кожною методикою: 9-12 балів – проактивний рівень, 5-8 балів – активний рівень, 1-4 бали – реактивний рівень та максимальна сума балів за кожним критерієм.

Додаток М

Педагогічне оцінювання рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі на констатувальному етапі

(в абсолютному та відсотковому значеннях)

Діагностична методика	**Когнітивний критерій**								
	Показники / рівні								
	Обізнаність щодо лідерства			Знання про лідерські якості			Розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служіння		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	80	287	147	78	295	141	73	279	162
Середнє значення	80	287	147	78	295	141	73	279	162
%	15,56	55,83	28,59	15,17	57,39	27,43	14,20	54,28	31,51
Діагностична методика	**Мотиваційно-ціннісний критерій**								
	Показники / рівні								
	Усвідомлення лідерства як цінності			Мотивація до лідерства-служіння			Налаштування на позитивний результат		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	-			86	296	132	-		
Діагностика розуміння лідерства як цінності (за Р. Грінліфом)	83	290	141	-					
Мотивація успіху (Опитувальник А. Реана)	-						92	293	129
Середнє значення	83	290	141	86	296	132	92	293	129
%	16,14	56,42	27,43	16,73	57,58	25,68	17,89	57,00	25,09
Діагностична методика	**Діяльнісний критерій**								
	Показники / рівні								
	Лідерська поведінка			Вміння командної взаємодії			Здатність генерувати нові ідеї		

	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	-			-			78	249	187
Тест командних ролей (М. Белбін)	75	265	174				-		
Опитувальник Р. Блейка — Дж. Мутона	71	265	178						
Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості в межах групи (Л. Уманський, А. Лутошкін)	-			66	276	172			
Проективна методика «Лідер колективу»				64	274	176			
Середнє значення	73	265	176	65	275	174	78	249	187
%	14,20	51,55	34,24	12,64	53,50	33,85	15,17	48,44	36,38

Діагностична методика	**Рефлексивний критерії**					
	Показники / рівні					
	Самоаналіз лідерської діяльності			Референтність		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	83	278	153	-		
Самооцінка лідерства (Н. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов)	91	272	151			
Багатофакторний опитувальник лідерства (Б. Бас, Б. Аволіо)	-			83	275	156
Середнє значення	87	275	152	83	275	156
%	16,92	53,50	29,57	16,14	53,50	30,35

Додаток М.1.

Педагогічне оцінювання рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу експериментальної групи в університетському середовищі на констатувальному етапі

(в абсолютному та відсотковому значеннях)

Діагностична методика	**Когнітивний критерій**								
	Показники / рівні								
	Обізнаність щодо лідерства			Знання про лідерські якості			Розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служіння		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	42	129	84	39	146	70	36	139	81
Середнє значення	42	129	84	39	146	70	36	139	81
%	16,47	50,58	32,94	15,29	57,25	27,45	14,11	54,50	31,76
Діагностична методика	**Мотиваційно-ціннісний критерій**								
	Показники / рівні								
	Усвідомлення лідерства як цінності			Мотивація до лідерства-служіння			Налаштування на позитивний результат		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	-			34	147	74	-		
Діагностика розуміння лідерства як цінності (за Р. Грінліфом)	41	144	70	-					
Мотивація успіху (Опитувальник А. Реана)	-						48	144	63
Середнє значення	41	144	70	34	147	74	48	144	63
%	16,07	56,47	27,45	13,33	57,64	29,01	18,82	56,47	24,31
Діагностична методика	**Діяльнісний критерій**								
	Показники / рівні								
	Лідерська поведінка			Вміння командної взаємодії			Здатність генерувати нові ідеї		

	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	-			-			40	132	83
Тест командних ролей (М. Белбін)	37	131	87				-		
Опитувальник Р. Блейка — Дж. Мутона	35	131	89						
Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості в межах групи (Л. Уманський, А. Лутошкін)	-			33	134	88			
Проективна методика «Лідер колективу»				31	138	86			
Середнє значення	36	131	88	32	136	87	40	132	83
%	14,11	51,37	34,50	12,54	53,33	34,11	15,68	51,76	32,54

Діагностична методика	**Рефлексивний критерії**					
	Показники / рівні					
	Самоаналіз лідерської діяльності			Референтність		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	41	139	75	-		
Самооцінка лідерства (Н. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов)	45	133	77			
Багатофакторний опитувальник лідерства (Б. Бас, Б. Аволіо)	-			41	132	82
Середнє значення	43	136	76	41	132	82
%	16,86	53,33	29,80	16,07	51,76	32,15

Додаток М.2.

Педагогічне оцінювання рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу контрольної групи в університетському середовищі на констатувальному етапі

(в абсолютному та відсотковому значеннях)

Діагностична методика	**Когнітивний критерій**								
	Показники / рівні								
	Обізнаність щодо лідерства			Знання про лідерські якості			Розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служіння		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	41	140	78	38	157	64	35	150	74
Середнє значення	41	140	78	38	157	64	35	150	74
%	15,83	54,05	30,11	14,67	60,61	24,71	13,51	57,91	28,57
Діагностична методика	**Мотиваційно-ціннісний критерій**								
	Показники / рівні								
	Усвідомлення лідерства як цінності			Мотивація до лідерства-служіння			Налаштування на позитивний результат		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета				35	150	74	-		
Діагностика розуміння лідерства як цінності (за Р. Грінліфом)	40	147	72	-					
Мотивація успіху (Опитувальник А. Реана)	-						47	147	65
Середнє значення	40	147	72	35	150	74	47	147	65
%	15,44	56,75	27,79	13,51	57,91	28,57	18,14	56,75	25,09
Діагностична методика	**Діяльнісний критерій**								
	Показники / рівні								
	Лідерська поведінка			Вміння командної взаємодії			Здатність генерувати нові ідеї		

	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета				-			39	130	90
Тест командних ролей (М. Белбін)	38	127	94				-		
Опитувальник Р. Блейка — Дж. Мутона	34	129	96						
Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості в межах групи (Л. Уманський, А. Лутошкін)	-			34	130	95			
Проективна методика «Лідер колективу»				32	134	93			
Середнє значення	36	128	95	33	132	94	39	130	90
%	13,89	49,42	36,67	12,74	50,96	36,29	15,05	50,19	34,74

Діагностична методика	**Рефлексивний критерії**					
	Показники / рівні					
	Самоаналіз лідерської діяльності			Референтність		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	42	146	71	-		
Самооцінка лідерства (Н. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов)	46	140	73			
Багатофакторний опитувальник лідерства (Б. Бас, Б. Аволіо)	-			42	139	78
Середнє значення	44	143	72	42	139	78
%	16,98	55,21	27,79	16,21	53,66	30,11

Додаток Н

Аналіз сучасних програм та технологій розвитку лідерського потенціалу студентів

Оранізація/ автор	Назва програми /технології	Зміст програми /технології
AIESEC International	Global Volunteer, Global Enterpreneurs, Global Talent	Міжнародна платформа для молоді, що дозволяє відкрити і розвинути їх лідерський потенціал; захоплюється світовими питаннями, розвитком лідерства, культурним розумінням і навчанням шляхом отримання досвіду. Програми тривають протягом 2-3 місяців та сприяють отриманню практичних навичок створення нової справи; охоплюють області маркетингу, фінансів та інформаційних технологій; дають можливість отримати змогу стати волонтером у обраній країні протягом 6 тижнів і працювати над вирішенням однієї із цілей Сталого розвитку 2030. Містить міжнародну програму стажувань для студентів старших курсів і недавніх випускників ВНЗ, які прагнуть отримати професійний досвід роботи в міжнародному середовищі. Це можливість здобути досвід роботи, застосувати академічні знання на практиці, зрозуміти суть своєї професії
BRITISH COUNCIL	Розвиток лідерського потенціалу університетів України	Реформуванню сектора вищої освіти шляхом розвитку лідерського потенціалу університетів України; введення механізмів розповсюдження, співпраці та обміну ефективною практикою розвитку лідерського потенціалу університетів; створення національної мережі «агентів змін» – фахівців, готових упроваджувати інноваційні зміни у своїх закладах вищої освіти; здійснення 40 міжуніверситетських партнерських обмінів між університетами України та Великої Британії; чітке розуміння університетами своєї ролі та відповідальності в умовах розширеної автономії через оновлення університетських стратегій
Co-Serve International	International Leadership Exchange Programs	Моделюванні і культивувати служінні лідера громаді по усьому світу. Дворічна програма Міжнародого лідерства-служіння, яка пропонується студентам, викладачам ВНЗ, некомерційним і бізнес-лідерам команд надає можливість ознайомитися з діяльністю організацій – від неприбуткових до потужних компаній, таких, як Intel, First Fruits of Washington, Medical Teams International, які функціонують на засадах поваги, довіри, розвитку, вдосконалення, поділяють принципи лідерства-служіннят та на основі спостережень створювати та втілювати у життя власні проекти, спрямовані на популяризацію лідерства
Edinburgh Business School	MBA	Програма в рамках модульного формату дає можливість отримувати бізнес-освіту мешканцям міст України: навчання проходить у форматі інтенсивних дводенних щомісячних сесій у Києві. Програма розробляється для всього світу і потім адаптується окремо для кожної країни. Тому на відміну від місцевих бізнес-шкіл, де тьютор у більшості випадків є також і автором курсу, в Единбурзькій бізнес-школі тьютор є «провідником» до знань. Його роль полягає в поясненні та

		модерації, а не в укладанні курсу. Програма містить навчальні курси та курси підвищення професійної кваліфікації, спрямовані на розвиток особистих знань та здібностей, що зрештою приведе до підвищення якості роботи Вашої організації. Однією з найважливіших в межах програми є набуття лідерської компетентності
SoftServe University	Leadership Development Center	Програма розвитку лідерства ефективно поєднує різноманітні навчальні формати – аудиторні тренінги, практичні завдання, зустрічі з експертами, командні проекти, робота з наставниками. Спеціальні проекти та залучення фахівців світового рівня допомагають безперервно удосконалювати управлінську майстерність. Основними задачами центру розвитку лідерства є: забезпечення всебічного розвитку лідерства відповідно до потреб компанії та вимог бізнесу сприяння постійному посиленню професійних якостей менеджерів усіх рівнів; розвиток управлінського вміння майбутніх керівників; створення навчальної програми для удосконалення лідерських та управлінських навичок; реалізація комплексних та цільових навчальних рішень ефективна комунікація; персональна ефективність лідера; створення та розвиток команди; управління змінами; фінансова грамотність; інновації та реінжиніринг; аналітика та стратегія
TEG	Kyiv Business & Diplomacy Leadership Academy	Програма створена створена для майбутніх лідерів і молодих фахівців, які хочуть розвивати лідерські навички, отримати міжнародний досвід у спілкуванні з лідерами і молодими реформаторами з України, вивчати іноземну мову, познайомитися з українською системи освіти шляхом відвідування найкращих університетів, можливість поспілкуватися із студентами та обговорити відмінності в системах освіти двох країн; відвідати численні урядові, політичні, дипломатичні та бізнес установи і ознайомитися з українською історією і культурою; побачити елементи Всесвітньої спадщини ЮНЕСКО. Вона складається з чотирьох основних елементів: приватних зустрічей з київськими лідерами і реформаторами зі сфер бізнесу, політики, дипломатії, представниками громадянського суспільства і культури, інтенсивного вивчення іноземної мови, знайомства з державними та дипломатичними установами, а також участі в культурних заходах та поїздках по різних місцях України
TEMPUS	ELITE «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту»	Завдання програми - посилити роль українських ВНЗ як генераторів соціального прогресу в імплементації державної політики з розвитку людських ресурсів шляхом реалізації послуг з розвитку лідерського та організаційного потенціалу; створити інфраструктуру (персонал, обладнання, програмне забезпечення, інформаційні ресурси) для ефективної реалізації університетами послуг з розвитку лідерства; розробити методологічне та навчальне середовища (контент, методи, інструменти) для ефективної реалізації університетами послуг 3 пілотних сферах (освіта, державна служба, підприємництво); здійснити заходи щодо політичної, законодавчої, організаційної та громадської підтримки ролі університетів як генераторів соціального прогресу. Впровадження: концепції «Роль університетів у лідерстві»; електронного

		журналу з освітнього лідерства у ВНЗ; центрів лідерства; сертифікованих експертів; методології; веб-середовища; посібників; конференцій; круглих столів; тренінгів; буклетв тощо
Інститут Лідерства та Управління Українського Католицького Університету	Літня Школа Лідерства	Програма проходить у формі тренінгу та дає можливість розглянути різні підходи до організаційного розвитку та організаційних змін, що охоплюють складний та непередбачуваний світ; досліджувати своє розуміння та припущення про те, що таке зміни та розвиток в організації; вивчення таких методів та моделей як Cynefin and Adaptive Action, з можливістю застосувти їх на своєму досвіді та до своїх "проблемних місць" в організації. Контент тренінгу, в своїй основі, базується на дослідженнях теорії комплексності, зокрема Human Dynamic system та Cognitive Edge
	Школа Відповідальних Громадян	Програма передбачає навчальні семінари з питань важливості формування цінностей у суспільстві, ідентичності українця, молодь перед викликами сучасності, розвиток громади та молодіжних рухів; тренінги з тематики ефективної роботи в команді, навиків спілкування, умінь планувати діяльність організації, мистецтва публічного виступу; зустрічі з тренерами та цікавими людьми, які є експертами у різних сферах суспільного служіння
Львівська бізнес школа Українського Католицького Університету	Reflexio	Програма сприяє розвитку навичок рефлексії у лідерській діяльності. Містить дискусії, зустрічі, натхненні сніданки з лідерами суспільної думки; день духовної віднови у монастирі святого Герарда у Гніздичеві; майстер-клас з іконопису у школі «Радруж»; знайомство з практикою уважності «Майндфулнес»; майстер-клас від акторів театру ім. Леся Курбаса з акторської майстерності та співу «Відкрий себе: відчуй мову тіла та надай нового звучання голосу»; перебування в атмосфері Українського католицького університету
	Discovery	Тренінгові заняття за програмою вчать бути більш асертивними та впливовими; проактивними, ініціативними та більш впевненими; більш ефективними в комунікаціях; креативнішими та відкритішими; краще застосовувати стратегічне мислення та лідерські якості; проявляти більшу емоційну зрілість і вміти краще співпрацювати; отримати цінні бізнес-контакти та можливість розширити власний світогляд
Українська Академія Лідерства		Це новий формат навчання для випускників середніх шкіл, що триває 10 місяців і будується на поєднанні елементів фізичного, академічного і духовного виховання і вдосконалення. Завдання Академії – відібрати молодих людей з високим потенціалом до лідерства і дати найкращу підготовку, інструменти для розвитку, які дозволять розкрити себе, обрати свій шлях і в майбутньому практикувати відповідальне лідерство на благо своєї країни. Студенти навчаються 6 днів на тиждень, один із яких присвячують волонтерській діяльності відповідно до інтересів – допомога у притулку для тварин, у фонді для хворих дітей, у військовому госпіталі, тощо. В Академії діє система самоврядування, студенти сформували 5 міністерств,що дозволяє студентам активно долучатися до створення програми занять, обирати цікавих саме для них

		лекторів, організовувати зустрічі та подорожі, вчить самостійно будувати свій вектор розвитку у спільноті. Спілкування з професіоналами, стажування і наставництво допоможе отримати практичні навички та обрати професійний шлях у майбутньому
Н. Бабкова-Пилипенко [15]	Методика формування лідерських якостей майбутніх економістів у процесі професійної підготовки	Методика передбачає уведення додаткових навчальних дисциплін факультативно, поглиблення курсу професійної підготовки студентів і викладання спецкурсу «Сучасний лідер». Студенти в процесі вивчення дисциплін циклу загальної підготовки дізнавалися про особливості темпераменту, поведінки, інтелекту, вивчали питання мотивації та досягнень; проходили психологічні тестування. Під час занять циклу фахової підготовки майбутні економісти аналізували теорії мотивації, суть лідерства, особливості керівництва й управління, принципи формування і підготовки кадрів у різних країнах, стратегії успішності у західних країнах та схеми розвитку країн за наявності різних стилів керування. На цьому етапі студенти вивчали додаткові фахові дисциплін факультативно, що дозволило майбутнім економістам не лише отримувати знання зі спеціальності, а й практичні навички з таких питань, як види взаємодії у колективі і шляхи їх удосконалення; структури конфлікту та засоби їх подолання; типи стресів, причини їх виникнення та шляхи уникнення; організація ефективного обміну інформацією. На виконавчому етапі формування лідерських якостей майбутніх економістів викладався спецкурс «Сучасний лідер»
І. Веряскіна [48]	Педагогічна програма розвитку лідерських якостей студентів «Завжди попереду»	Педагогічна програма на основі використання засобів соціально-культурної діяльності дозволяє здійснювати ефективний вплив на розвиток лідерських якостей учнівської молоді. Розроблено методику поетапного розвитку лідерських якостей з використанням різноманітних засобів і технологій соціально-культурної діяльності, спрямовану на формування педагогічної, соціокультурної і гуманітарної компетентностей особистості та сприяння розвитку, стимулювання соціально-значимої, творчої активності інших
З.Гапонюк [74]	Методика активізації лідерського потенціалу студентів ВНЗ у процесі позанавчальної діяльності	Методика реалізується в процесі позанавчальної діяльності являє собою єдність цільового, теоретико-методологічного, змістовного, організаційно-педагогічного та оціночно-результативного компонентів. Педагогічними умовами успішної реалізації моделі активізації лідерського потенціалу студентів вузу в процесі позанавчальної діяльності є: побудова насиченою конкурентної внутрішньо лідерського середовища, що спонукає студентів приймати й освоювати нові ролі лідерського поведінки; створення «Школи лідера» як форми розвитку студентського лідерського руху у позанавчальний час; навчання студентів вправам для самостійної роботи з розвитку особистісних якостей, установок, мотивації, умінь і навичок лідерської поведінки; забезпечення студентів можливостями реалізації лідерських вмінь та навичок в квазіпрофессіональной діяльності.. При обліку і правильному визначенні змісту виділених компонентом можна прогнозувати і реалізовувати позанавчальну діяльність у ВНЗ,

		забезпечуючи її спрямованість на активізацію лідерського потенціалу студентів
А. Голуб [82]	Модель соціально-виховних умов формування лідерських якостей студентів у навчальному процесі ВНЗ	Модель освітньої програми «Ініціація лідерських якостей особистості студента» ми представляємо як інтегративну, інноваційну модель, спрямовану, перш за все, на ініціацію, формування і розвиток лідерських якостей студента, за допомогою комплексу навчально-проектувальних модулів, що дають можливість в умовах навчального процесу вищого навчального закладу формувати «внутрішньо лідерство» молодої людини через процеси: самовизначення, саморозвитку і самореалізації особистості
Л. Гунічева [95]	Структурно - функціональна модель формування лідерських якостей у членів студентського активу ВНЗ	Містить програму спецкурсу «Я-лідер» для студентського активу, яка складають комунікативні тренінги, дискусії та диспути, «філософський аукціон», мозкові штурми, доручення,проекти; семінар «Інноваційно-виховна діяльність куратора студентської групи» (організація виховної діяльності кураторів груп по формуванню лідерських якостей студентського активу; підвищення теоретичного та методичного рівня кураторів по формуванню лідерських якостей у членів студентського активу ВНЗ)
А. Давлетова [96]	Програма розвитку лідерських якостей студентів педагогічного ВНЗ «Школа лідерів»	Програма «Школа лідерів» передбачає поетапну роботу з розвитку у студентів комплексу особистісних якостей через залучення студентів до системи педагогічних цінностей, розвиток комунікативних і організаторських здібностей та сприяння входженню в професійну діяльність
І. Дригіна [112]	Активізація лідерського потенціалу особистості студента в освітньому процесі ВНЗ	Розроблено зміст освітнього модуля «Орієнтир», що входить до спецкурс «Вступ до спеціальності», що забезпечує ціннісне осмислення студентами лідерського потенціалу; виділено і описано ситуації типу «Я - інший», «Я - інші», «Я-серед інших», що сприяють залученню студентів до лідерським дій та збагаченню лідерського досвіду у позанавчальної діяльності у ВНЗ; розроблено спеціальну програму методичного семінару «Активізація лідерського потенціалу особистості студента» для слухачів факультету підвищення кваліфікації викладачів вищої школи; розроблена і реалізована сукупність освітніх стратегій, що дозволяють активізувати лідерський потенціал особистості студента в освітньому процесі
К. Ємєлін [118]	Розвиток лідерських якостей молоді у студентських загонах засобами соціально-культурної діяльності	Напрямки реалізації: розкриття змісту заходів дозвільної діяльності специфіки та особливостей виховання і самовиховання лідерських якостей і властивостей; розвиток соціально-моральних якостей і властивостей в їх цілісності; створення активної соціально-розвиваючого середовища в студентських загонах; активну участь студентів в соціально-культурних заходах вузу; реалізація соціально значущого і суспільно корисного характеру колективної діяльності; забезпечення особистісно-орієнтованого взаємодії суб'єктів соціально-культурних процесів; пріоритет самоактуалізації і самореалізації в процесі підготовки лідерів. Зміст соціально-культурної діяльності студентських загонів дозволяє здійснювати розвиток особистості лідера та містить: підстави визначення підготовки молодіжних лідерів; потенціал і можливості соціально-

		культурної діяльності; структуру проявів лідерства: лідер, послідовники, зв'язок; принципи впливу лідерів: прихильність і послідовність, взаємний обмін інформацією, дефіцит спілкування, авторитет лідера, симпатія, соціальний доказ
А. Зоріна [138]	Формування лідерських якостей у студентів ВНЗ	Знайдено форму роботи кураторів та студентів - студентський клуб «Лідер», членами якого є не тільки студенти, а й представники професорсько-викладацького складу. «Програму спрямовано на формування і розвиток лідерських якостей у студентів в процесі особистісно-орієнтованого взаємодії «студент - викладач», «студентська група - викладач», яка може бути використана в практичній діяльності кураторів, викладачів-предметників, здійснюють керування студентськими органіами самоврядування. Підготовлено навчально-методичні рекомендації для студентів, що займаються організаційною діяльністю («Хочу бути лідером!») і викладачів («Педагогу про роботу зі студентом-лідером»)
А. Іванова [139]	Методика активізації лідерського потенціалу студентів ВНЗ у процесі позанавчальної діяльності	Методика реалізовується у три етапи: організаційно-пропедевтичний (формування у студентів установок на активну життєву позицію та освоєння лідерської моделі поведінки), мотиваційно-діяльнісний (придбання досвіду вирішення професійних і міжособистісних проблем) і розвиваючий (розвиток у студентів репутації лідера). В межах методики розроблені: 1) дидактичний інструментарій, що включає програмне, науково-методичне забезпечення та дидактичний супровід процесу активізації лідерського потенціалу студентів вузу в процесі позанавчальної діяльності; 2) програма і плани роботи Школи лідера, яка розглядається в якості ведучої форми розвитку студентського лідерського руху у позанавчальний час; 3) комплекси вправ для організації самостійної роботи студентів з розвитку у них особистісних якостей, установок, мотивації, умінь і навичок лідерської поведінки; 4) критеріальною-оцінний інструментарій, що дозволяє визначити рівні сформованості лідерського потенціалу студентів
Л. Конишева [166]	Формування лідерських якостей студентів засобом участі в діяльності органів самоврядування	Програму складають:спецкурси «Я - лідер», «Командоутворення», «Соціальне проектування»; «Залікові книжки лідера»; виїзні табори студентського активу,у ході яких проводились спортивно-розважальні ігри на згуртування колективу; тренінги організаторських і комунікативних умінь і навичок «Рекомендація в елітний клуб».; лекції «Молодіжна політика держави», «Міжнародні молодіжні табори», «Лідерство як цінність сучасного суспільства»; розробка проектів по структурі студентського самоврядування, агітбригаді, коледж-медіа, до ювілею навчального закладу; переговорний майданчик «Батьки» і «діти»; дискусійний клуб «2007 - Рік молоді», майстер-клас «Особистісний ріст і розвиток комунікативних навичок лідерів студентського самоврядування»
Ю. Кращенко [175]	Методика виховання лідерських якостей у	Методика спрямована на створення умов для формування в майбутніх учителів гуманістичної спрямованості та мотивації до участі в студентському самоврядуванні; сприяння формуванню в

	системі студентського самоврядування	студентів знань про лідерство та студентське самоврядування; сприяння набуттю майбутніми вчителями лідерських, комунікативних, організаторських умінь, розвитку навичок роботи в команді та соціального проектування. Вона містить: молодіжний проект «Школа місцевого і студентського самоврядування «Лідер майбутнього» реалізований за допомогою таких форм як лекція, семінар, бесіда, розповідь, групова дискусія, диспут, «мозковий штурм», метод проектів, тестування, ділова гра, вправи, складання та реалізація соціальних проектів, написання есе, стажування в структурних підрозділах виконавчого комітету міської ради, екскурсії
Н. Мараховська [217]	Програма формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу	Програма реалізовується за індивідуальним освітнім маршрутом (ІОМ) способом організації навчально-дослідницького проекту (НДП) та способом проведення професійно-педагогічного тренінгу (ППТ). Передбачає проведення тренінгів умінь, досягнень, зустрічей, упевненої поведінки, сенситивності, «мішанин» та «криголамів» забезпечувалася використанням студентами тесту SWOT (аналіз власних сильних та слабких сторін, які допомагають або заважають бути лідером, можливостей для вдосконалення лідерських якостей, зовнішніх загроз, що перешкоджають лідерству); збагачення наявних професійно-педагогічних знань знаннями про лідерство, сприяло виконання студентами вправ у діадах для виявлення способів подолання бар'єрів лідерства, методики «Консультування» для вирішення проблем самоствердження в ролі лідера в тріадах; підготовку студентами різноманітних типів проектів в контексті вивчення проблеми лідерства («Лідерство в освіті», «Як стати видатною людиною?»)
В. Мороз [237]	Формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування	Програма складається зі змісту і технологій роботи студентської Асамблеї університету, Школи лідерів; навчальної програми дисципліни за виборо «Діяльність органів студентського самоврядування"; акції соціального спрямування «Міняю цигарку на цукерку», «Твори добро», «Серце до серця», благодійного аукціону «З любов'ю в серці» (допомога Обласному спеціалізованому центру для ВІЛ-інфікованих дітей), благодійної акції «Наповни барвами життя» (збір одяг та коштів для дітей-сиріт, відвідання вихованців школи-інтернату, проведення концертно-розважальних програм), «Новорічні дива» (допомога дитячим будинкам); семінарів щодо особливостей діяльності студентського самоврядування, круглих столів за темами: «Студентське самоврядування: проблеми сьогодення», «Структура діяльності органів студентського самоврядування»; цикл відеороликів соціального спрямування («Яскраве студентське життя», «Життя без куріння», «Діти – це наше майбутнє»), святкові відеопривітання від студентів і викладачів, які демонстрували під час святкових концертів; проект «Школа лідерів студентського самоврядування»
К. Паламарчук [263]	Програма «Формування лідерських якостей майбутнього соціального	Програма розрахована на 15 зустрічей і складається із двох основних блоків: «Я-лідер» та «Соціальний педагог як лідер». Кожна зустріч відбувається протягом 2-х год. в позааудиторний час. Кожен із основних блоків вміщує у собі тематичні заняття. Форми тематичних занять

	педагогага»	підібрано згідно з виділеними М. Вієвською, Т. Гуменниковою та С. Шашенко формами роботи: педагогічні інформації; диспути; читацькі конференції; усні педагогічні журнали; круглі столи; конкурси майстерності; педагогічні тижні; робота педагогічних гуртків та клубу; відеотека; зустрічі-бесіди з майстрами педагогічної справи; прес конференція з актуальних питань; олімпіади; вечори зустрічей питань та відповідей; день науки; рольові та ділові ігри; клуби за інтересами; асоціації; студії; формування електронного підручника
Н. Семченко [317]	Програма формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності	Реалізовується у кілька напрямів: навчально-інформаційному, на якому майбутні фахівці вивчали питання про сутність визначених лідерських якостей, специфіку виявлення їх у вчителів, особливості формування та самовиховання цих якостей, оволодівали рольовими моделями ефективної лідерської поведінки у конкретних типових педагогічних ситуаціях тощо; навчально-практичному, на якому студенти відпрацьовували лідерські якості в процесі проведення різноманітних тренінгів, ділових ігор і застосування інших активних форм навчання; практичному, на якому майбутні спеціалісти виявляли, вдосконалювали свої лідерські якості в процесі проходження педагогічної практики - участь у підготовці і проведенні різноманітних колективних навчально-виховних заходів в рамках клубу “Лідер” (диспутів, конференцій, КВН, “усних журналів”, зустрічей з досвідченими вчителями; використання вправ з підвищення розумової мобільності, розвитку аналітичних здібностей особистості, “мозкові атаки”, дебати тощо, морально-вольових якостей – розв’язання педагогічних задач, ознайомлення із засобами вирішення конфліктних ситуацій, уникнення і попередження дистресового стану та ін., організаційно-ділових якостей – сумісна робота студентів у рамках малих груп, метод проектів тощо, емоційно-комунікативних якостей – спеціальні тренінги, використання різноманітних вправ з техніки мовлення та ін.
Р. Сопівник [338]	Модель формування лідерських якостей у майбутніх фахівців агропромислової галузі	Забезпечення участі студентів у всеукраїнських щорічних Зльотах іменних стипендіатів і відмінників навчання «Лідери АПК XXI ст.», створення умов для розвитку різних форм студентського самоврядування, клубів за інтересами (клуб знавців, науковий клуб, туристичний клуб «Барс», прес-клуб, екологічний клуб «Едельвейс», спортивний клуб, клуб менеджера-лідера, соціальний центр, юридична клініка). Значна увага приділяється тренінгам, рольовим іграм; заходам із пропаганди здорового способу життя, профілактики наркогенної залежності, формування екологічної культури. Проведено університетський етап міжнародного молодіжного мультифестивалю «Студентська республіка», започатковано проведення «Школи лідерства» та «Літньої школи студентського самоврядування»; організовано конкурс краси «Перша леді», турніри з рольових та інтелектуальних ігор («Мафія» і «Квест», конкурс флеш-мобів, рольові ігри, змагання з екстремальнихвидів спорту, змагання з пляжних видів спорту, круглі столи, майстер-класи, творчі лабораторії, фестиваль молодіжних ЗМІ, фестиваль аматорського відео

Н. Шафєєва [405]	Модель розвитку лідерських якостей молоді в діяльності студентського самоврядування	Модель розвитку лідерських якостей молоді в діяльності студентського самоврядування містить проекти і програми «Школа лідерства»; «Лідер-інкубатор»; «Лідер-наставник»; тренінги «Студентське самоврядування»; «Я - лідер»; методичні рекомендації для викладачів і кураторів навчальних груп «цивільноправовими виховання студентської молоді» (2010); «Духовно-моральне виховання студентської молоді» (2012); «Музейна педагогіка у формуванні загальнокультурних компетенцій студентів; науково-методичні матеріали, які знайшли широке застосування в практиці вищої школи, в системі підвищення професійної кваліфікації педагогів
Л. Шигапова [414]	Програма формування лідерських якостей студентів в умовах студентського самоврядування	Програма містить: навчально-методичні рекомендації щодо формування лідерських якостей студентів вузу в діяльності органів студентського самоврядування; спецкурс «Я - лідер»; практикум з навчання проектної діяльності в умовах студентського самоврядування; майстер-клас з рішенням творчих завдань «Ламаючи стереотипи»; проект «Першокурсник», спрямований на адаптацію студентів I курсу до умов вузу; дидактичні матеріали для керівників та організаторів студентського самоврядування у ВНЗ (інформаційно-теоретичні, діагностично-дидактичні, игротехнических і методичні блоки); нормативно-правові локальні акти, що регламентують діяльність органів студентського самоврядування у ВНЗ (положення, статути, кодекси і т.п.); авторські соціально-педагогічні проекти «Президентський марафон», спрямований на організацію демократичних виборів лідера студентського самоврядування ВНЗ та проект «Школа управління», що забезпечує формування умінь і навичок лідерства, організаторської культури, мотивації творчої ініціативи студентів.

Додаток П

Методичне забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі

Вересень-жовтень 2014р.				
Соціально-педагогічна умова	**Шляхи реалізації**	**Етап**	**№ зп**	**Форми роботи**
Сповідування цінності лідерства в університетському середовищі	Розвиток лідерства-служіння як складової корпоративної культури університету	I	1.	Розробка проекту «Концепції розвитку університетського середовища на засадах лідерства-служіння»
			2.	Створення навчального курсу «Лідерство у студентському середовищі»
	Спрямування суб'єктів соціально-виховної роботи до розвитку лідерського потенціалу студентського активу	II	3.	Воркшоп для заступників директорів Інститутів/факультетів «Лідерство в студентському активі»
			4.	Навчально-практичний семінар для співробітників відділів соціально-виховної та гуманітарної роботи «Виховуємо лідерів»
			5.	Методичні посиденьки для кураторів «З аутсайдерів в лідери»
			6.	НеПам'ятка для викладачів «10 порад як вбити лідера в студенті»
	Партнерська взаємодія між адміністрацією, викладачами та студентами	III	7.	Телефон студентської довіри
			8.	Скриня побажань
			9.	Екскурсія до м. Коростень
			10.	Інтелектуальна гра «Лідери та лідерята»
			11.	Тематичний день «Навпаки»
			12.	«Музичний» диванник до Міжнародного дня студента
Листопад 2014 - травень 2015р.				
Впровадження програми розвитку лідерського потенціалу студентського активу	Розробка та впровадження форм соціально-педагогічної роботи з розвитку лідерського потенціалу різних груп студентського активу	I	13.	Тренінгові заняття №1-13
			14.	Створення сторінок студентського активу у соціальних мережах
		II	15.	Квест-клуб «Команда мрії»
			16.	Дебатний клуб «Лідер»
			17.	Арт-клуб «Дивосвіт»
			18.	Кіноклуб «Оскар»
			19.	Клуб книголюбів «Володар мух»

			20.	Гейм-клуб «Чемпіон»
		III	21.	Майстер-клас «Привітай квестом»
			22.	Брифінг «Чи врятують Україну лідери?»
			23.	Майстер-клас з арт-терапії «Досягаємо мети»
			24.	Попурі відеоцитат «Кінолідер»
			25.	Читацька конференція «Лідер зі сторінки»
			26.	Гра «За бортом»
			27.	Розробка та поширення інформаційних матеріалів клубів за інтересами
			28.	Круглий стіл «Перші кроки до лідерства»
			29.	Пікнік на природі «Об'єднані лідерством»
	Індивідуальна робота з розвитку лідерського потенціалу для студентського активу		30.	«Портфоліо лідера»
			31.	Бесіди
			32.	Он лайн- консультації
			33.	Конкурс есе «Я лідер»
Вересень 2015- лютий 2016				
Стимулювання студентського активу до різних видів суспільно корисної діяльності	Популяризація суспільно-корисної діяльності в університетському середовищі на засадах лідерства-служіння	I	34.	Тренінгове заняття №14
			35.	Тематичний день «Студ актив вітає друзів»
			36.	Зустрічі з успішними лідерами
			37.	Соціальна рекламна кампанія «Стань волонтером - будь у тренді!»:
			38.	Інтернет флеш-моб «Мути добро, бро!»
			39.	Бліцопитування «Добро це - … », «Найбільша проблема студентства …», «Я хочу … », «Я можу … », «Волонтер це - …», «Я досі не волонтер тому що …».
			40.	Розповсюдження друкованої продукції: листівка «Будь дивом!», буклет «10 кроків до волонтерства»
			41.	Кошик «Скарг»
			42.	Монстрація «Вийди на вулицю»
			43.	Ігротека «Добротека»
			44.	Конкурс соціальних плакатів «Коротко про головне»
			45.	Марафон рекламних роликів «Добро руками великих»
			46.	Благодійна виставка-продаж «Buy hand-made – don't afraid!»
			47.	Ярмарок волонтерських вакансій

			48.	Відкрите інтерв'ю успішних волонтерів «Мій шлях»
			49.	Квест «Скарби твого серця»
			50.	Вистава «Знедолені»
	Впровадження різних форм мотивування студентів	II	51.	Тренінгове заняття №15
			52.	Конкурс «Лідер року»
			53.	Фотоконкурс «Розплющ очі»
	Підтримка та заохочення суспільно корисних студентських ініціатив	III	54.	Тренінгове заняття №16
			55.	Соціальний проект «Добрий жук»
			56.	Соціальний проект «Смачна допомога»
			57.	Соціальний проект «Я Софія, шити вмію»
			58.	Соціальний проект «Життя зі знижкою»
			59.	Соціальний проект «Флешмобимо-користь робимо»
			60.	Соціальний проект «Друзі»
			61.	Грамоти, дипломи, матеріальні нагороди
			62.	Подяка школі
			63.	Листи батькам
			64.	Фото в кріслі директора на «Рейтингу студента»
	Співпраця зі студентами інших ВНЗ та членами різних соціальних інституцій	IV	65.	Залучення до участі у соціальних проектах; забезпечення людськими, матеріальними та іншими ресурсами
Лютий 2016 р.				
	Фестиваль лідерства	I	66.	Лідерська експедиція «В гостях у студ активу»
			67.	Станційний експрес «Визволення Європи»
			68.	Брейн-ринг «Лідери-розумники»
			69.	Форум-театр «Душа навиворіт»
			70.	Майстер-класи «Хода могутності» «Говори як лідер» «Арт-терапія у лідерстві» «Ефективний тайм-менеджмент»
			71.	Прес-конференція «Лідери для лідерів»

			72.	Телешоу «На службі добра»
			73.	Нагородження переможців конкурсів, активістів соціальних проектів; створення карти групових досягнень
			74.	Вечірка «Якщо лідер – танцюй!»
			75.	Виставка робіт учасників фотоконкурсу «Розплющ очі»
			76.	Марафон мотиваційних роликів «Добро нон-стоп»»
			77.	Презентація плакатів-звітів соціальних проектів
			78.	Розповсюдження інформаційних матеріалів; буклету «Лідер на дозвіллі»
			79.	Дискусійний вуличний центр «Я маю думку!»
			80.	Виїзний діагностичний пункт «Ти часом не лідер?»

Додаток Р

ПРОЕКТ КОНЦЕПЦІЇ РОЗВИТКУ УНІВЕРСИТЕТСЬКОГО СЕРЕДОВИЩА НА ЗАСАДАХ ЛІДЕРСТВА-СЛУЖІННЯ

І. Основні положення

1.1. Концепція розвитку університетів України на засадах лідерства- служіння (далі - Концепція) є документом, що визначає основні параметри розвитку університетського середовища.

1.2. Концепція розроблена з *метою* створення змістових засад для системної і цілеспрямованої діяльності Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, інших органів центральної виконавчої влади, у підпорядкуванні яких є вищі навчальні заклади, у напрямку реформування вищої освіти.

1.3. Концепія розглядає лідерство-служіння як:

– парадигму, в центрі якої люди та стосунки між ними;
– філософський світогляд, згідно з яким справжній лідер спершу проявляє себе як слуга;
– нову систему управління у вищій освіті;
– тип лідерства, який концентрується на особистісному зростанні та добробуті людей і спільнот, з якими спілкується лідер;
– умову розвитку кожного учасника освітнього процесу;
– засіб досягнення гармонії між суб'єктами університетського середовища.

1.4. *Концепція ґрунтується на основі положень:*

– Конституції України;
– Закону України "Про освіту";
– Закону України "Про вищу освіту";
– Національної стратегії розвитку освіти на 2012-2021 роки;
– Концепції розвитку освіти України на на період 2015-2025 років.

1.5. В основу концепції покладено погляди на лідерство-служіння К. Бланшара, Р. Грінліфа, К. Кіта, С. Кові, Б. Ліхтенвальнера, Дж. Максвела, С. Пека, П. Сенге, Л. Спірса, М. Уітлі; а також новітні підходи до розуміння цілей вищої освіти І. Беха, М. Братко, С. Калашнікової, В. Огнев'юка, С. Сисоєвої, Л. Хоружої, Н. Чернухи тощо.

ІІ. Принципи та ключові цінності розвитку:

2.1. Оптимізації розвитку університетемського середовища на засадах лідерства-служіння сприятиме використання наступних принципів:

– гуманізму та студентоцентризму;
– демократії, свободи та участі;
– поваги, довіри та турботи;
– власного прикладу;
– співробітництва, взаємодопомоги та взаєморозуміння;
– розвитку, новаторства та самовдосконалення;
– об'єктивності, відкритості та публічності;
– активності, самодіяльності та творчої ініціативи.

2.2. В основі розвитку університету на засадах лідерства-служіння лежать цінності:

– людина;
– колектив;
– суспільство;
– людські відносини;
– особистісний потенціал;
– почуття приналежності;
– соціально значуща мета.

Продовження додатку Р

ІІІ. Цілі та завдання розвитку

3.1. Розвиток корпоративної культури:

– видання літератури з історії університету;
– виховання поваги до історії університету;
– сприяння обізнаності щодо біографії ідейного лідера-іменителя університету;
– наявність елементів атрибутики;
– визначення місії, візії та цінностей університету;
– створення «Статуту університету» з визначенням у ньому норм та правил поведінки студентів та співробітників;
– відзначення корпоративних свят – дня Університету, дня народження іменителя тощо.

3.2. Популяризація лідерства-служіння:

– розробка та видання науково-методичних рекомендацій та навчальних посібників з питань лідерства-служіння;
– впровадження навчальних курсів з тематики лідерства та лідерства-служіння;
– створення на базі вищих навчальних закладів експериментальних майданчиків, лабораторій розвитку культури лідерства;
– організація та проведення науково-практичних конференцій, семінарів, круглих столів з проблематики лідерства;

3.3.Підвищення іміджу навчального закладу:

– поширення інформації про діяльність Університету соціальними мережаму інтернет-мережі та засобах масової інформації;
– створення сторінок університету у соціальних мережах;
– використання провідного міжнародного досвіду розвитку університетів;
– забезпечення обміну досвідом між вищими навчальними закладами;
– посилення уваги до організації профорієнтаційної роботи;
– організація виставкової діяльності університетів;
– пощирення інформації про університет засобами зовнішньої реклами;
– популяризація діяльності університетів на ринку освітніх послуг;
– участь у програмах студентського стажування та обміну;
– участь у загальноміських та всеукраїнських наукових, дозвіллєвих заходах;
– впровадження системи преміювання викладачів та студентів за успіхи у професійній, навчальній, суспільній та інших видах діяльності;

3.4. Встановлення партнерської взаємодії між адміністрацією та викладачами, адміністрацією та студентами:

– пошук ефективних форм комунікації з адміністрацією;
– посилення ролі студентського активу в управлінні вищими навчальними закладами;
– створення умов для участі студентів у прийнятті рішень на рівні університету;
– розробка договору про співпрацю;
– звітування адміністрації про використання коштів.

3.5. Налагодження суб'єкт-суб'єктних відносин між учасниками навчального процесу:

– систематичне проведення тренінгів з лідерства-служіння для професорсько-викладацького складу;
– налагодження ефективної комунікації між професорсько-викладацьким та студентським колективами;
– поширення інтерактивних методів навчання;
– використання індивідуальних форм роботи зі студентами;
– мотивування викладачів до участі у заходах, організованих студентами.

Продовження додатку Р

3.6. Створення належних умов для навчання, проживання та розвитку студентів:

– постійний моніторинг потреб та побажань студентів;
– надання можливостей отримання безкоштовних освітніх послуг;
– організація змістовного та якісного дозвілля студентів;
– організація тематичних вечірок;
– впровадження технологій дистанційного навчання;
– організація соціально-виховної роботи в університеті на засадах лідерства-служіння;
– урізноманітнення форм соціально-виховної роботи;
– сприяння у працевлаштуванні студентів.

3.7. Посилення значущості студентського активу:

– створення типового Положення про студентський актив у вищому навчальному закладі;
– створення умов для участь студентського активу у прийнятті рішень на рівні університету;
– систематичне проведення науково-практичних конференції, семінари, круглі столи з проблем студентського активу;
– розширення контактів та співпраці студентських активів вітчизняних університетів;
– створення Інтернет-сторінок студентського самоврядування на веб-порталах вищих навчальних закладів;
– створення спільноти студентського активу у соціальних мережах;
– підвищення професійної кваліфікації науково-педагогічних працівників, котрі працюють з особами, які навчаються, з питань студентського самоврядування;
– сприяння обміну досвідом із закордонними органами студентського активу та їх об’єднаннями;
– організація стажування членів студентського активу в органах державної влади та місцевого самоврядування, дієвих громадських організаціях;
– моніторинг діяльності органів студентського самоврядування;
– налагодження ефективної комунікації між органами студентського самоврядування та особами, які навчаються.

3.8. Розвиток лідерського потенціалу студентів:

– розробка форм та методів роботи з розвитку лідерського потенціалу для студентів;
– проведення соціометричних досліджень студентів;
– виховування навичкок командної роботи шляхом проведення тренінгів з тім-білдінгу для академічних груп;
– організація конкурсних форм роботи між студентами;
– створення студентських клубів, гуртків, секцій лідерської тематики;
– розширення повноважень інституту кураторів.

3.9. Служіння громаді міста:

– посилення уваги до громадянського та патріотичного виховання;
– популяризація суспільно корисної діяльності в університетському середовищі;
– надання переваги волонтерській, доброчинній, соціально-значущій роботі у студентському активі;
– підтримка студентських соціальних ініціатив;
– введення у практику соціально-виховноїроботи технологій соціального проектування;
– патронаж соціально незахищених категорій населення району;
– встановлення партнерських стосунків з соціальними, громадськими та благодійними організаціями;
–організація соціальних та благодійних заходів в університеті;

Продовження додатку Р

–створення студентських волонтерських груп;

–участь у загальноміських та всеукраїнських соціальних заходах.

IV. Очікувані результати

4.1. Результатами впровадження Концепції в університетах України стануть:

– сповідування цінності лідерства-служіння на усіх рівнях університетського середовища;

– консолідація зусиль всі суб’єктів університетського середовища на розвиток особистості студента;

– підвищення рівня лідерського потенціалу членів академічної громади;

– створення сучасного, успішного та конкурентоспроможного вищого навчального закладу з високим іміджем, виховним та науковим потенціалом, здатного перетворювати сучасність.

Додаток С

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи

“**ЗАТВЕРДЖУЮ**”
Проректор з науково-методичної та
навчальної роботи
_____О.Б. Жильцов
“_____”_____2015 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ЛІДЕРСТВО У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ
(шифр і назва навчальної дисципліни)
напрям підготовки
(шифр і назва напряму підготовки)
спеціальність _____
(шифр і назва спеціальності)
спеціалізація _____
(назва спеціалізації)
інститут, факультет, відділення Інститут людини
(назва інституту, факультету, відділення)

2015 – 2016 навчальний рік

Продовження додатку С

ЗМІСТ

Пояснювальна записка
Структура програми навчальної дисципліни
I. Опис предмета навчальної дисципліни
II. Тематичний план навчальної дисципліни
III. Програма
IV. Навчально-методична карта дисципліни
V. Плани семінарських занять
VI. Завдання для самостійної роботи
VII. Система поточного та підсумкового контролю
VIII. Методи навчання
IX. Методичне забезпечення курсу
X. Література

Продовження додатку С

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Робоча навчальна програма з дисципліни «Лідерство у студентському середовищі» є нормативним документом Київського університету імені Бориса Грінченка, який розроблено кафедрою соціальної педагогіки та соціальної роботи на основі освітньо-професійної програми підготовки студентів першого (бакалаврського) рівня відповідно до навчального плану для студентів денної форми навчання.

Робочу навчальну програму укладено згідно з вимогами Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (ЄКТС)організації навчання. Програма визначає обсяги знань, які повинен опанувати студент відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики, зміст навчального матеріалу дисципліни «Лідерство у студентському середовищі», складові та технологію оцінювання навчальних досягнень студентів.

Представлений курс присвячений вивченню теоретичних засад лідерства-служіння, огляд інших теорій лідерства, формування лідерських якостей. В рамках курсу роз'яснюються основні цінності та принципи лідерства-служіння. Також дисципліна направлена на опанування основних навичок лідера: уміння слухати, працювати в команді, створювати атмосферу щирості та довіри та ін. Під час опанування дисципліни студентам пропонується критично поглянути на існуючі моделі лідерства, визначити основні недоліки традиційних систем управління та проаналізувати основні принципи діяльності лідера, що служить.

Метою навчального курсу «Лідерство-служіння» є формування у студентів системи спеціальних знань щодо лідерства; сприяння розумінню університетського середовища як умови лідерського становлення; розвиток лідерського потенціалу.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Лідерство-служіння» є:

– ознайомити студентів з поняттями «лідер», «лідерство», «лідерство-служіння» їх теоретико-методичними засадами та особливостями;

– сприяти налагодженню командної взаємодії між членами академічної групи;

– мотивувати студентів до суспільно корисної діяльності, зокрема до участі у студентському активі;

– розкрити лідероформуючий потенціал аудиторної та позаудиторної діяльності студентів;

– розширити обізнаність студентів щодо шляхів розвитку лідерського потенціалу.

В результаті вивчення курсу «Лідерство у студентському середовищі» студенти повинні **знати:**

– сутність понять «лідер»; «лідерство»;

– основні теорії та концепції лідерства;

– принципи лідерства-служіння;

– особливості життєдіяльності академічної групи; роль куратора;

– мету, завдання, функції принципи роботи студентського активу;

– способи розвитку лідерського потенціалу під час навчальної та соціально-виховної діяльності;

– про важливість суспільно корисної діяльності на благо університету, громади, суспільству;

– систему соціальних інститутів, діючу в інтересах молоді та студентства;

– стихійні та «штучні» шляхи розвитку лідерського потенціалу.

вміти:

– застосовувати навички ефективної комунікації під час аудиторних занять;

– аналізувати та наслідувати поведінку лідерів;

– ефективно працювати в команді;

– розв'язувати конфлікти з позицій лідерства-служіння;

– налагоджувати зв'язки з оточуючими;

– бути корисними іншим;
– самовдосконалювати власний лідерський потенціал;

Загальна кількість годин, відведених навчальним планом на вивчення дисципліни «Лідерство у студентському середовищі» 36 год., із них: 16 год. – практичні заняття, 16 год. – самостійна робота, 4 год. – модульний контроль.

Міжпредметні зв'язки. Курс «Лідерство у студентському середовищі» пов'язаний з такими навчальними курсами як педагогіка, педагогіка вищої школи, загальна психологія, психологія управління, психологія комунікації, психологія лідерства, Методика організації волонтерської діяльності, Технологія організації та активізації громад.. Методика роботи з дитячими та молодіжними організаціями. Соціально-педагогічна робота в закладах освіти.

Вивчення студентами навчальної дисципліни завершується складанням заліку.

Продовження додатку С

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

І. ОПИС ПРЕДМЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Предметом вивчення навчальної дисципліни є лідерство як новоутворення студентського віку.

ІІ. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ЛІДЕРСТВО У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ»

№ п/п	Назви розділів	Кількість годин							
		Разом	Аудиторних	Лекцій	Практичних	Семінарських	Індивідуальна робота	Самостійна робота	Поточний контроль
1.	Поняття про лідерство	4	0	0	2	0	0	2	0
2.	Лідерство-служіння як цінність сучасного суспільства	4	0	0	2	0	0	2	0
3.	Лідерство в академічній групі	4	0	0	2	0	0	2	0
4.	Лідероформуючий потенціал навчання	6	0	0	2	0	0	2	2
5.	Лідероформуючий потенціал студентського активу	4	0	0	2	0	0	2	0
6.	Лідерство у суспільно-корисній діяльності	4	0	0	2	0	0	2	0
7.	Молодіжні організації на допомогу лідеру-студенту	4	0	0	2	0	0	2	0
8.	Механізми лідерського становлення	6	0	0	2	0	0	2	2
	Разом	**36**	**0**	**0**	**16**	**0**	**0**	**16**	**4**

Продовження додатку С

ІІІ. ПРОГРАМА

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ І

Теоретико-методичні засади лідерства в університетському середовищі

Практичне заняття 1. Поняття про лідерство (2 год).

План заняття:

1. Лідерство як риса особистості та суспільний феномен.
2. Теорії та концепції лідерства.
3. Поняття формального та неформального лідерства.
4. Підходи до розуміння лідера.
5. Стилі лідера.
6. Знання, якості, вміння, навички, лідера.

Рекомендована література: 4, 11, 16

Практичне заняття 2. Лідерство-служіння як цінність сучасного суспільства (2 год).

План заняття:

1. Розуміння лідерства як ціності.
2. Основні засади філософії лідерства-служіння.
3. Принципи лідерства-служіння.
4. Проблема мотивації у служінні іншим.
5. Лідерство-служіння в університетському середовищі: принцип доміно.

Рекомендована література: 2, 3, 24, 25

Практичне заняття 3. Лідерство в академічній групі (2 год).

План заняття:

1.Академічна група як спосіб організації студентсва.
2. Поняття команди в контексті лідерства.
3.Умови перетворення академічної групи в ефективну командну.
4.Конфлікти в академічній групі та способи їх розв’язання.
5. Формальне та неформальне лідерство в групі, поняття соціометрії.
6. Куратор академічної групи як лідер, наставник, помічник.

Рекомендована література: 5, 15, 19, 23

Практичне заняття 4. Лідерське становлення під час аудиторних занять (2 год).

План заняття:

1. Зв'язок професійного та лідерського становлення.
2. Викладач як втілення образу лідера.
3. Правила вдалого засвоєння інформації.
4. Підвищення активності під час аудитирного заняття.
5. Комунікація як інструмент ефективного лідера. Секрети успішної презентації.
6. Самостійна робота як шлях особистісного зростання.

Рекомендована література: 8, 12, 13, 23

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ ІІ

Лідерське становлення студента засобами позааудиторної діяльності

Практичне заняття 5. Лідероформуючий потенціал студентського активу (2 год).

План заняття:

1.Підходи до розуміння студентського активу.
2. Значення соціальної активності для лідера.
3.Мета, завдання, функції, принципи діяльності студентського активу.

4. Структура студентського активу.
5. Розвиток лідерського потенціалу у студентському активі.
6. Мотивація та способи залучення до студентського активу.

Рекомендована література: 8, 9, 19, 21

Практичне заняття 6. Лідерство у суспільно корисній діяльності (2 год).

План заняття:

1.Поняття про суспільно корисну діяльність.
2.Благодійність та волонтерство.
3.Суспільно корисні ініціативи студентства.
4.Звязок лідерства служіння з суспільно корисною діяльністю.

Рекомендована література: 1, 10, 18

Практичне заняття 7. Соціальне середовище на допомогу лідеру-студенту (2 год).

План заняття:

1.Соціальні інститути - партнери лідера-студента.
2.Соціальні інститути як об’єкти суспільно корисної діяльності студентів.
3.Огляд молодіжних та студентських організацій України.
4.Залучення спонсорів та меценатів до суспільно корисної лідерської діяльності.
5. Створення клубів за інтересами з розвитку лідерства у студентському середовищі.

Рекомендована література: 1, 6, 17

Практичне заняття 8. Механізми лідерського становлення (2 год).

План заняття:

1.Виховний вплив стихійного лідерства.
2.Спеціальне навчання: курси, школи, тренінги, семінари.
3.Бюджетні варіанти розвитку лідерства.
4.Форми та методи роботи, що сприяють розвитку лідерства.
5. Самовдосконалення як спосіб стати лідером.

Рекомендована література: 7, 14, 20, 22

Продовження додатку С

IV. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА КАРТКА ДИСЦИПЛІНИ
«ЛІДЕРСТВО У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ»

Разом: 36 год., з них 16 год. – практичні заняття, 16 год. – самостійна робота, 4 год. – модульний контроль.

Кількість балів за семестр	**200 балів**							
Модулі	Змістовий модуль I				Змістовий модуль II			
Назва модуля	**Теоретико-методичні засади лідерства в університетському середовищі**				**Лідерське становлення студента засобами позааудиторної діяльності (100 балів)**			
Практичні заняття	1 (10 балів)	2 (10 балів)	3 (10 балів)	4 (10 балів)	5 (10 балів)	6 (10 балів)	7 (10 балів)	8 (10 балів)
Теми практичних занять	Поняття про лідерство	Лідерство-служіння як цінність сучасного суспільства	Лідерство в академічній групі	Лідерське становлення під час аудиторних занять	Лідерофор-муючий потенціал студентського активу	Лідерство у суспільно-корисній діяльності	Молодіжні організації на допомогу лідеру-студенту	Механізми лідерського становлення
Самостійна робота	1 (10 балів)	2 (10 балів)	3 (10 балів)	4 (10 балів)	5 (10 балів)	6 (10 балів)	7 (10 балів)	8 (10 балів)
Завдання для самостійної роботи	1.Кросворд 2.Список відомих людей 3.Пакет діагностик	1.Банк книг, фільмів, цитат 2. Есе 3. Символіка організації	1.Он-лайн тест 2.Конфліктна ситуація 3.Ієрархічна сітка	1.Засоби утримання уваги 2.Агітаціна листівка 3.Виступ	1.Інтерв'ю 2.Резюме 3.Петиція	1.Міні-казка 2.Приклади волонтерства 3.Планування справ	1. Банк соціальних інститутів 2.Молодіжні організації 3. Благодійники	1.6 випадків з життя 2.Лідерські установи 3.Способи розвитку лідерства
Поточний контроль	Модульна контрольна робота №1 (20 балів)				Модульна контрольна робота № 2 (20 балів)			
Підсумковий контроль	Залік Дисципліна з ПМК = 200:100 = 2,00 Розрахунок – оцінка = Х (бали за семестр) : 2,00							

Продовження додатку С

V. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема 1. Поняття про лідерство

1. Створити кросворд за поняттями теми.
2. Визначити по 5 людей (відомих чи ні), яким притаманний кожен зі стилів лідерства.
3. Розробити та представити пакет діагностик лідерських проявів особистості.

Тема 2. Лідерство-служіння як цінність сучасного суспільства

1. Створити банк з 10 книг, 10 фільмів та 10 цитат з тематики лідерства-служіння.
2. Ознайомитись з уривком книги Маргарет Уітлі «Лідерство та нова наука» (http://www.twirpx.com/file/1266882/) та написати есе-аналіз прочитаного обсягом до 1 сторінки.
3. Розробити символіку організації, яка займається поширенням ідеї лідерства-служіння (емблему, герб, девіз тощо).

Тема 3. Лідерство в академічній групі

1. Пройти он-лайн тест «Визначення індексу групової згуртованості Сішора» (http://wjournal.com.ua/viznachennja-indeksu-grupovoi-zgurtovanosti.html). Порівняти результати одногрупників з власними.
2. Пригадати конфліктну ситуацію з досвіду вашої групи; написати шлях вирішення цієї ситуації з позицій лідерства-служіння.
3. Проводячи паралель між вашою академічною групою та адміністрацією ВНЗ, схематично зобразити ієрархічну сітку вказуючи студентів вашої групи, які б найкраще підходили на ролі: ректора, проректора з наукової роботи, проректора з навчальної роботи, проректора з виховної роботи, директора/декана та його заступників, завідувачів кафедр, викладачів певних дисциплін, інших співробітників ВНЗ на ваш розсуд. Поміркувати чим зумовлений ваш вибір: особистісними якостями членів групи, формальним або неформальним положенням у групі тощо.

Тема 4. Лідерське становлення під час аудиторних занять

1. На основі спостереження за двома викладачами (на вибір) визначити вербальні та невербальні засоби утримання уваги адиторії.
2. Розробити агітаційну листівку «Ходи на пари – стань лідером!».
3. Підготувати виступ до 3-х хвилин з тематики лідерства та презентувати його групі, використовуючи знання «секретів успішної презентації».

Тема 5. Лідероформуючий потенціал студентського активу

1. Узяти довільне інтерв'ю у трьох представників студентського активу.
2. Розробити бланк «резюме» кандидата у студентський актив та заповнити його.
3. Написати текст «петиції» до студентського активу від імені студентства інституту, вказуючи актуальні проблеми студентства та очікувані дії студентського активу, які б сприяли вирішенню вказаних проблем.

Тема 6. Лідерство у суспільно корисній діяльності

1. Створити міні-казку для дітей, яка б вчила їх чинити добро іншим.
2. Навести 20 прикладів порятунку життя людини волонтерами.
3. Вказати, які соціально значущі справи ви спроможні зробити найближчим часом для своєї групи, інституту/факультету, громади, суспільства.

Тема 7. Соціальне середовище на допомогу лідеру-студенту

1. Створити банк соціальних інститутутів вашого району, які могли бути партнерами та об'єктами діяльності лідера-студента.
2. Представити у вигляді таблиці 5 молодіжних та студентських організацій України, участь у

яких сприяла б розвитку лідерського потенціалу:

№ з п	Тип організації	Назва	Напрями діяльності	Керівництво	Поштова адреса	Інтернет посилання (сайт, спільнота)	Умови вступу	Лідероформуючий потенціал

3. Виписати назви 5 благодійних організацій та імена 5 благодійників, які діють в інтересах України.

Тема 8. Механізми лідерського становлення

1. Пригадати та записати три позитивні та три негативні випадки з власного життя, які сприяли вашому особистісному розвитку. Поміркувати чому вчать проблемні моменти та як використати можливості, що надає життя.
2. Виписати 10 організацій, установ, які займаються розвитком лідерства.
3. Написати якомога незвичніші способи розвитку лідерського потенціалу.

V. РОЗРАХУНОК БАЛІВ ЗА ВИДАМИ ПОТОЧНОГО (МОДУЛЬНОГО) КОНТРОЛЮ

Кількість балів за роботу з теоретичним матеріалом, на практичних заняттях, під час виконання самостійної роботи залежить від дотримання таких вимог:

• своєчасність виконання навчальних завдань;
• повний обсяг їх виконання;
• якість виконання навчальних завдань;
• самостійність виконання;
• творчий підхід у виконанні завдань;
• ініціативність у навчальній діяльності.

У процесі оцінювання навчальних досягнень студента-бакалавра застосовуються такі методи: індивідуальне опитування, фронтальне опитування, модульне письмове тестування, есе, залік.

№	Вид діяльності	Кількість балів за одиницю	Кількість одиниць до розрахунку	Всього
1.	Активність під час заняття	10	8	80
2.	Виконання завдань для самостійної роботи	10	8	80
3.	Поточний модульний контроль	20	2	40
Максимальна кількість балів - 200				

Продовження додатку С

V.РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова

1. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка : схеми, таблиці, коментарі : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О. В. Безпалько. – К.: ЦУЛ, 2009. – 208 с.
2. Гаврилюк М. В. Феномен лідерства в університетській освіті. На матеріалах Англії та Уельсу : навч. посіб. / М. В. Гаврилюк. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2011. – 132 с.
3. Гринлиф Р.К. Слуга в роли лидера // М.: Изд-во «Рубиновый луч», 1970 – 48 с.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. / Л. Е. Орбан Лембрик. – 2-ге вид., доп. – К. : Академвидав, 2010. – 544 с.
5. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: Навчальний посібник для магістрантів і аспірантів. – К.: ТОВ «Філ-студія», 2006. – 320с.
6. Поліщук Ю. Соціально-педагогічна діяльність сучасних громадських молодіжних об‘єднань в Україні /Ред Н.Г. Никало – Тернопіль: ТНПУ, 2005– 432 с
7. Семченко Н.О. Формування лідерських якостей особистості / Методичні рекомендації по формуванню лідерських якостей майбутніх педагогів у позааудиторній діяльності. – Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2004. – 125с.
8. Соловей М. І. Виховна робота у вищому навчальному закладі / М. І. Соловей, В. С. Демчук. – К. : Ленвіт, 2003. – 257 с.
9. Студентське самоврядування в Україні / упоряд. Н. Демчук, Л. Кудіна. – К. : Молодіж. альтернатива, 2004. – 60 с.
10. Лях Т. Л. Методика організації волонтерських груп : навч. посіб. / Т. Л. Лях. – К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 160 с.

Допоміжна

11. Бендер П.У., Хеллман Э. Лидерство изнутри. – Мн.: Попурри, 2010. – 304с.
12. Вєльчева Н.І. Як не заблукати у просторі студентського життя або правила виживання для студентів. Збірка рекомендацій / Вєльчева Н.І., Гришина Н.В., Марті І.В. – Запоріжжя: Видавництво РВВ ЗДІА, 2008. – 80 с.
13. Вітвицька С.С. Практикум з педагогіки вищої школи. Навчальний посібник за модульно рейтинговою системою навчання для студентів магістратури.–К.,2005.
14. Кови С.: Семь навыков эффективных менеджеров: Самоорганизация, лидерство, раскрытие потенциала / Стивен Кови; Пер.с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 88 с.
15. Коллинз Д. От хорошего к великому: Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет: пер. с англ. / Д. Коллинз. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2008.
16. Лозниця В. С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / Лозниця В. С. – К. : КНЕУ, 1997. – 248 с.
17. Молодіжна державна політика україни – хто є хто: інформаційний довідник – К.: міністерство молоді та спорту України, 2013. – С. 184.
18. Николаев Г. Молодежная общественно полезная деятельность / Г. Николаев, С. Тетерский, Е. Захарова. – М. : Фонд «Созидание», 2005. – 104 с.
19. Осипова Т. Виховна робота зі студентською молоддю: Навчальний посібник / Т. Осипова та ін; за заг. ред. Т. Осипової. – Одеса: Фенікс, 2006. – 288 с.
20. Платонов Ю. П. Путь к лидерству. — СПб.: Речь, 2006. — 348 с.
21. Положення про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах // Інформаційний вісник вищої освіти. – 2002. – №7.
22. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів ; за заг. ред. І. Ібрагімової. — К. : Проект ≪Реформа управління персоналом на державній службі в Україні≫, 2012. — 400 с.
23. Фіцула М.М. Педагогіка вищої школи: Навч. посіб. – К.: «Академвидав», 2006. – 456 с.
24. Я — студент : навч. посіб. / [Огнев’юк В.О., Жильцов О.Б., Караман С.О. та ін. ; за заг. ред. Огнев’юка В.О.]. — 4-те вид., зі змінами. — К. : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2014. — 278 с.

Додаток Т

Не ПАМ’ЯТКА
ДЛЯ ВИКЛАДАЧІВ

**«10 ПОРАД
ЯК ВБИТИ ЛІДЕРА
В СТУДЕНТІ»**

1. Викладачу, ти Бог, і цар
Нон-гратова персона
Аудиторії владар
Для молоді – ікона.
Цілком логічно, що студент
Прийшов до вузу вчитись
Аби знаннями просто вщент
Із вуст твоїх напитись
А перше правило твоє:
«Учитель завжди правий».
А друге : «Вчитель знає все
Й предмет його цікавий».
А якщо трапиться студент,
Допитливий украй
Ти перше правило йому
Хутенько нагадай.

2. 3G, 3D, смартфони,
Фейсбук та Інстаграм
Планшети та рінгтони.
Дидактики майстрам
Це знати ні до чого.
Полиш всі намагання.
Чи буде допомога
Тобі для викладання?
Хоча, вважає дехто,
Що бути завжди в тренді.
Потрібно аби стати
Ріднішим для студентів.
Дурниці все це! Марно
Не навантажуй мозок
Предмет свій знаєш гарно?
Тож знань для тебе досить.

3. Чув, педагоги є такі
Ну точно диваки?
Бо зі студентами ведуть
Дискусії жаркі.
Дай заборону балачкам:
Ні посмішок, ні чвар.
Не дай перетворити храм
Навчання - на базар
І як відріж, немає
Для діалогу місця.
Тут лиш один навчає,
А інший в нього вчиться.
В студента також думка є?
То порадій за нього.
Хай на перерві розповість
Він друзям про тривоги.

4. У педагогіці свавілля:
«Колего, у вас тренінг був?»
Це ж не заняття, а дозвілля.
«Може воркшоп?» Та ні не чув!
Не чув про кейси? І не треба!
Хай інші голови ламають.
Інтерактивність не для тебе
Не цим студентів підкоряють.
Найкращі методи для пар.
Звичайні та типові,
Це лекція і семінар –
Найбільше наукові.
Про роки створення теорій,
Про факти ти розповідай,
Концепцій їх та категорій,
Велосипеду не шукай.

5. І до домашнього завдання
Постався ти серйозно
Есе щоб написання
Не виглядало просто.
Студент радітиме стократ
Якщо йому задати
На сто сторінок реферат
На завтра написати.
Й обов'язково від руки,
Вночі щоб не тужили,
Між іншим, у твої роки
Завжди лиш так робили.
Ну що, пригадуєш тепер
Ти писанину тую?
Як пальці до мозолів тер
Й студент хай це відчує.

6. До речі, тут такий момент
Сидить на задній парті
Майбутній справжній президент
Втім, ним йому не стати.
Тримає ручку у руці,
Схилившись на конспектом
Ти не цікався взагалі
Таким нудним об'єктом.
Мовчить собі – ну і нехай.
На тебе не зважає.
Нічого в нього не питай
Хіба він заважає?
Якщо знання відсутні
Його не помічай.
Постав бал за присутність.
Та сил не витрачай

7. Про вибух ядерний не чув?
Дніпро столицю не топив?
Де твій студент учора був?
Чому заняття пропустив?
Хіба він не навчатись
Прийшов у ВНЗ?
Твердий граніт науки
Сумлінно не гризе.
Та викладач також людина
Відсотків, десь таки на чверть.
Поважними є дві причини:
Одна хвороба,інша - смерть.
А якщо довідки немає,
Ніяких, друже, перездач.
Та й пульс добряче калатає.
Ходи на пари і не плач!

8. А часом є й такі нахаби
Що мають «енок» сорок п'ять.
І починають так незграбно
Сумні історії віщать:
Хворі батьки у них і діти
Важка робота уночі.
«Сюди прийшли ви для освіти,
Чи поїдати калачі?
Який, шановний, другий шанс
Де вас носило увесь час
Я й так великий дав аванс
Час витрачаючи на вас».
Додай поважно, ненароком,
Хай на майбутнє пам'ятає:
«Хто інститут обходить боком -
В того й стипендії немає».

9. Якщо тебе попросять
Куратором назватись.
Чи на концерт запросять
Чи проконсультувати.
Ти відмовляй одразу!
Закінчилась робота.
Доречною є фраза
«Це не моя турбота!»
Студенти не маленькі,
Упораються самі.
Додому йди хутенько
Лежати на дивані.
Й з колегою йдучи на каву
Брови стурбовано зведи
«Нічого молодь не цікавить»
Дуже схвильовано скажи.

10. Гумор бере фортеці
І ти можливо теж
Для нього десь у серці
Куточок віднайдеш.
Дістань з стіни цеглинку
Це перші твої кроки
Замислись на хвилинку
Згадай студентські роки.
І тих викладачів,
Що дійсно научали
Та прикладом своїм
До дії надихали.
А раптом ти захочеш
Таким для когось стати.
Себе в порадах наших
Не варто впізнавати.

Додаток У

ТРЕНІНГОВА ЧАСТИНА ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОГО АКТИВУ В УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ «МАЙСТЕРНЯ ЛІДЕРСТВА-СЛУЖІННЯ»

Мета: сприяти розвитку лідерського потенціалу учасників за когнітивним, мотиваційно-ціннісним, практико-орієнтованим критеріями.

Завдання:

- розширити знання учасників щодо лідерства та студентського активу;
- мотивувати учасників до лідерства та суспільно корисної діяльності;
- створити умови для розвитку лідерських умінь та навичок.

Цільова група: члени студентського активу університету.

Кількість учасників: 20-25 осіб.

Загальна тривалість: 40 годин

Тривалість заняття: 2,5 години (150 хвилин)

План проведення тренінгового заняття:

№ з/п	*Назва етапу*	*Тривалість, хв.*	*Характеристика етапу*
I. Вступна частина			
1.	Введення.	5 хв.	Повідомлення теми, мети заняття. Визначення очікувань учасників.
2.	Правила роботи групи.	3 хв.	Створення спільних норм ефективної групової взаємодії.
3.	Криголам.	10 хв.	Створення атмосфери довіри та позитивного настрою.
4.	Інтерв’ю.	5 хв.	Налагодження міжособистісної взаємодії між учасниками.
5.	Метафора дня.	10 хв.	Актуалізація проблеми.
II. Основна частина.			
6.	Теоретичний блок.	10-15 хв.	Інформаційне повідомлення щодо теми. Зацікавлення учасників проблемою, мотивація до дії.
7.	Практичний блок.	80-85 хв.	Вироблення в учасників необхідних знань, умінь та навичок. Відпрацювання поведінкових стратегій.
8.	Допоміжні активності.	5 хв.	Зняття напруги в групі.
III. Заключна частина.			
9.	Домашнє завдання.	2 хв.	Самостійна робота в «Портфоліоу лідера».
10.	Підбиття підсумків.	5 хв.	Зворотній зв’язок за тематикою заняття. Рефлексія відчуттів учасників.
11.	Релаксація.	5 хв.	Закріплення позитивного враження від заняття.

Тематика тренінгових занять:

№ заняття	*Модуль*	*Тема*	*Назва*
1.	Когнітивний	Лідерство як соціальний феномен	Що ти таке, лідерство?
2.		Лідер як соціальна роль	Який він: справжній лідер?
3.		Якості справжнього лідера	Лідерська валіза
4.		Значення студентського активу у житті університету	Що я тут роблю і де мої речі?
5.	Мотиваційно-ціннісний	Лідерство як цінність особистості	Чи потрібно мені лідерство?
6.		Лідерство-служіння як запорука розвитку сучасного суспільства	Лідер-слуга? Жартуєте?
7.		Роль студентського активу у лідерстві-служінні	Студ актив поспішає на допомогу
8.		Налаштування на позитивний результат	Все буде «чьотко
9.	Діяльнісний	Розвиток лідерської поведінки. Вміння командної взаємодії	Один у полі не воїн
10.		Розвиток лідерської Розвиток лідерської поведінки. Комунікативні вміння	Без 5 хвилин лідер. Говорити і чути.
11.		Розвиток лідерської поведінки. Вміння вести за собою та розв’язувати конфлікти	Без 5 хвилин лідер. Частина друга
12.		Розвиток лідерської поведінки. Вміння генерувати нові ідеї	А у студ активу море креативу
13.		Закріплення знань та навичок	Що далі?»
14.	Суспільно корисний	Суспільно корисна діяльність студентського активу	Перетворюючи світ
15.		Мотивація до суспільно корисної діяльності	Робити добро - просто
16.		Проектна діяльність в житті студентського активу	Проект? Соціальний? Самостійно? Зробимо!

МОДУЛЬ 1. КОГНІТИВНИЙ.

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №1

Тема: Лідерство як соціальний феномен.

Назва: «Що ти таке, лідерство?»

Мета: розширити розуміння учасниками понятійного апарату лідерства; сприяти усвідомленню важливості лідерства для розвитку особистості.

Завдання:

- ознайомити учасників зі змістом поняття «лідерство»;
- охарактеризувати основні теорії лідерства;
- установити спільні та відмінні риси між лідерством та керівництвом, формальним та неформальним лідерством;
- продемонструвати стилі лідерства та визначити особливості прояву лідерської поведінки кожного стилю; встановити взаємозв'язок між стилем лідера та успішністю групової діяльності;
- визначити умови ефективного лідерства.

Цільова група: члени студентського активу

Кількість учасників: 20-25

Тривалість: 2,5 години

План проведення тренінгу:

№з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	10 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Прийняття правил роботи групи	10 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Особистий момент»	10 хв.	
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «100 майстрів»	10 хв.	Програма заняття
6.	Асоціативний кущ «Лідерство»	10 хв.	
7.	Презентація «Теорії лідерства»	10 хв.	Фліпчарт, маркери
8.	Вправа «Янголи і демони»	10 хв.	
9.	Вправа «Лідерство - керівництво»	15 хв.	
10.	Вправа на активізацію «Атоми-молекули»	5 хв.	
11.	Вправа «Стилі лідерства»	10 хв.	
12.	Вправа «За дурною головою і ногам нема спокою»	15 хв.	
13.	Вправа «Ефективне лідерство»	15 хв.	Ватман, стікери, маркери
14.	Домашнє завдання	5 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 1
15.	Рефлексія	5 хв.	
16.	Релаксація «Твоє життя»	5 хв.	Лідяники

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою тренінгової програми; визначити їх очікування.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Прийняття правил роботи групи

Мета: встановити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Особистий момент»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: учасники сидять колом на стільцях Тренер пропонує кожному знайти у себе будь-яку річ (на тілі, у кишені, гаманці, сумці тощо), узяти її до рук та від імені речі коротко розповісти про себе (наприклад, «я - олівець Тетяни, знаю не дуже давно, але можу розповісти про неї таке...»). Тренер починає вправу, далі по черзі її продовжують всі учасники. Під час вправи тренер фокусує увагу членів групи на тому, що уміння розкритися перед іншими - важливіша особистісна якість, котра сприяє встановленню контакту з людьми.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Сто майстрів»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «В далекому селі жив один вже не молодий, навіть цілком зрілий чоловік. І більше всього на світі йому хотілося навчитися керувати людьми мудро, корисно, і, саме головне, на благо і справі, і людям. Все добре, тільки одне його бентежило – хотілося, щоб його навчав Справжній майстер, майстер з Великої літери. Людині здавалося, що всі майстри, про яких йому говорили – профани і самозванці.

В один прекрасний день вийшов чоловік зі свого рідного села і попрямував на пошуки свого Вчителя. Йшов він три дні і три ночі і дійшов до найближчого великого села, де, як розповідали, жив один чудовий Майстер. Людина прийшла до Майстра в гості, але розчарувався – не підходив він під той образ Майстра, який людина собі уявляв. Майстер же мовчки спостерігав за гостем, посміхався і запропонував залишитися погостювати на тиждень. Через обумовлений термін, чоловік заквапився, зібрався і вирушив на пошуки Справжнього Майстра.

Так подорожував наш герой десять років, десять місяців і десять днів. Зустрів він сотню Майстрів, гостював у них деякий час і вирушав у дорогу, в пошуках Справжнього Майстра. Нарешті, йому набридло це заняття. Розчарований у своєму заході, чоловік повернувся в своє рідне село.

Так вийшло, що з його приїздом звільнився не вакантне досі місце старости села, і по старшинству нашого героя обрали старостою. Всього лише через тиждень жителі села почали захоплюватися мудрістю і філігранністю в прийнятті управлінських рішень нового старости. А ще через півроку визнали його кращим старостою за останні сто років.

Минуло десять років, і в двері старости постукав уже не молодий, навіть цілком зрілий чоловік і сказав, що шукає Справжнього Майстра, у якого він би міг навчитися керувати людьми мудро, корисно, і, саме головне, на благо і справі, і людям. Однак гостю не вселяв довіри староста, йому здавалося, що Справжній Майстер виглядає інакше. Староста посміхнувся і запропонував йому залишитися на тиждень погостювати».

6. Асоціативний кущ «Лідерство»

Мета: визначити розуміння учасниками поняття «лідерство»; сприяти створенню власного визначення лідерства.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам по колу висловити асоціації, які у них викликає слово «лідерство». Перші коло - «несвідоме», тобто учасники називають перше, що спадає їм на думку. У другому колі учасники дають більш усвідомлене розуміння поняття. Після цього тренер підсумовує відповіді та просить учасників сформулювати власне трактування лідера.

Запитання для обговорення:

- Чому лідерство ототожнюється з владою?
- Які перспективи ви вбачаєте у лідерстві?
- Чи кожен може розвинути лідерський потенціал?

7. Презентація «Теорії лідерства»

Мета: розширити знання учасників щодо теорій виникнення та сутності лідерства.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає учасникам про лідерство та про теорії лідерства, унаочнюючи розповідь прикладами. Ключові моменти фіксуються на фліпчарті.

Запитання для обговорення:

- Яка з теорій лідерства вам здається найбільш вірною? Яка найцікавішою? Яка найточніше описує ваше розумінням лідерства?
- Чи можливе використання кількох теорій відносно до однієї групи?
- Як вам можуть знадобитися отримані знання на шляху розвитку лідерського потенціалу?

8. Вправа «Янголи і демони»

Мета: продемонструвати вплив хорошого та поганого лідера на особистість.

Час проведення: 10 хвилин

Хід проведення: тренер об’єднує групу у трійки та роздає ролі: перший – янгол, другий-демон, третій – сліпець. Завдання сліпця – дійти до визначеної цілі – стільця. Якщо він йде вірно – янгол тисне йому на праве плече, якщо не вірно – демон тисне на ліве. Учасник заплющує очі, розкручується та починає подорож. Коли цілі досягнуто – ролі у групах міняються.

Запитання для обговорення:

- Як ви себе почували у кожній з ролей?
- Що допомогло дійти до мети?
- Які висновки ми можемо зробити проводячи паралель між янголом-демоном та лідерством?

9. Вправа «Лідерство-керівництво»

Мета: сприяти розумінню відмінностей між лідерством та керівництвом; формальним та неформальним лідером.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер ділить лист фліпчарту на 2 колонки та записує у лівій слово «лідерство», у правій – «керівництво». Учасники об’єднуються у дві групи за уявною лінією відповідно до розташування стільців – тих, що сидять праворуч та ліворуч від тренера.

Їхнє завдання – виступити на захист понять «лідерство» та «керівництво», по черзі аргументуючи перевагами одного над іншим. Коли аргумени вичерпуються, тренер пропонує продовжити роботу подібним чином, але з поняттями «формальне» та «неформальне» лідерство, та цього разу перша група захищає «формальне» лідерство, а друга «неформальне», фіксуючи відповіді у «Портфоліо лідера». Потім тренер просить знайти спільні риси та зробити висновки.

Запитання для обговорення:

- Аргументи, якої з груп були переконливішими?
- У чому різниця між лідером та керівником?
- Чи завжди хороший керівник є ефективним лідером?
- Що закладено в основу стосунків «керівник-підлеглий», «лідер-послідовник».
- На чому базується довіра послідовників у випадку неформального лідерства?
- Які висновки ми можемо зробити в контексті теми заняття?

10. Вправа на активізацію «Атоми-молекули»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер нагадує групі, що молекула є своєрідною сім'єю, яка складається з кількох її членів – атомів. Далі він пропонує учасникам уявити, ніби кожен із них є атомом, який хаотично рухається в кімнаті. Коли тренер вигукне якусь цифру, атомам необхідно якомога швидше об'єднатися в молекули – утворити кола, взявшись за руки. Кількість людей у колі має визначати цифра, названа тренером. Потім тренер оголошує, що молекули знову розпались на атоми, і учасники продовжують хаотичний рух. Тренер вигукує іншу цифру – учасники знову об'єднуються в молекули-кола. І так декілька разів.

11. Вправа «Стилі лідерства»

Мета: наочно продемонструвати стилі лідерства.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників об'єднатися у пари та стати біля стільців. Потім каже, що зараз учасникам потрібно буде поговорити протягом 2 хвилини про лідерство. Потім за вказівкою тренера – один з учасників стає на стілець та розмова продовжується, за хвилину учасники міняються ролями. Діалог триває ще хвилину. Тренер ініціює обговорення.

Запитання для обговорення:

- Як ви себе почували у кожній з позицій?
- Чи можна виділити один зі стилів лідерства як ідеальний?
- Поміркуйте, який оптимальний стиль лідерства припускає ситуація побутової сварки між подружжям; капітана корабля, що терпить крах в океані; лідера студентської тусовки в ході підготовки до фестивалю; директора школи, поставленого в кризову ситуацію через плинності кадрів; вчителя в ході експериментів, пов'язаних з електроприладами; керівника літературної студії при відборі та обговоренні оповідань, які увійдуть в наступний випуск альманаху.
- Які висновки ми можемо зробити?

12. Вправа «За дурною головою і ногам нема спокою»

Мета: визначити характеристики лідерів різних стилів; практично перевірити який зі стилів лідерства сприяє ефективній груповій роботі.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у три мікрогрупи та просить у кожній обрати представника на роль керівника групи. Тренер оголошує, що керівник першої групи є демократичним лідером, стиль другого є ліберальним, а третій – лідер-автократ. Завдання (однакове для всіх груп): зв'язати якомога більше довгий ланцюжок з шнурків від взуття учасників підгрупи. На цю роботу групам 5 хвилин. Тренер перевіряє, яка група краще від інших

впоралася із завданням, яка – на другому, а яка – на третьому місці?

Запитання для обговорення:

- Як група реагувала на демократичного / ліберального / авторитарного лідера?
- Як і в чому проявлялася роль лідера підгрупи?
- Який тип і стиль лідерства переважав, на ваш погляд?
- Які висновки ми можемо зробити?

13. Вправа «Ефективне лідерство»

Мета: визначити критерії ефективного лідерства.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер розміщує на дошці плакат «Ефективне лідерство» та роздає групі клейкі різнокольорові стікери. Учасники повинні написати на них об'єктивні критерії та ознаки, за якими лідерство у групі можна визначити як ефективне (по одому критерію на папірець). По черзі кожен бажаючий – зачитує написане, і якщо група погоджується з критерієм – стікер чіпляється на плакат.

Запитання для обговорення:

- Чому ви обрали саме такі критерії?
- Чи можете ви навести приклад груп з ефективним лідерством?
- Хто «отримує» більше від ефективного лідерства: група чи сам лідер?
- Як, на вашу думку, вимірюється ефективність лідерства?
- Як ви можете оцінити ефективність лідерства студентського активу?

14. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер презентує та роздає учасникам ««Портфоліо лідера»», пояснює як ним користуватись та дає завдання для індивідуальної роботи.

15. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

16. Релаксація «Твоє життя»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилини.

Хід проведення: тренер просить учасників обрати один образ себе у дитинстві, та пригадати його у деталях. Тепер подумати, чим би міг допомогти тій маленькій дитині учасник з позицій сьогоденного досвіду. Думки озвучуються по колу. В кінці тренер дякує учасникам за заняття та заохочує «лідяниками».

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №2

Тема: Лідер як соціальна роль

Назва: «Який він: справжній лідер?»

Мета: сприяти виробленню в учасників власного бачення особистості лідера; донести до учасників потребу сучасності у лідерах.

Завдання:

- визначити розуміння учасниками поняття «лідер»;
- проаналізувати діяльність видатних історичних лідерів;

- сприяти усвідомленню роль лідера у житті групи та суспільства;
- продемонструвати ситуацію лідерства у групі;
- створити узагальнений образ ідеального лідера.

Цільова група: члени студентського активу.

Кількість учасників: 20-25.

Тривалість: 2,5 години.

План проведення тренінгу:

№ з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Хоббі»	10 хв.	
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Чоловік, який вмів залучати гроші»	10 хв.	Програма заняття
6.	Асоціативний кущ «Лідер»	10 хв.	«Портфоліо лідера»
7.	Вправа «Лідери поруч»	10 хв.	
8.	Вправа «Знайди лідера»	15 хв.	
9.	Вправа «Назви лідера»	5 хв.	Програма заняття
10.	Вправа «Вгадай лідера»	10 хв.	Картки з іменами лідерів
11.	Вправа на активізацію «Банзай»	5 хв.	
12.	Вправа «Суд над лідером»	15 хв.	Папір, маркери
13.	Вправа «Розмова про слона»	10 хв.	
14.	Колаж «Лідер майбутнього»	25 хв.	Журнали, ватман, ножиці, клей, маркери
15.	Домашнє завдання.	2 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 2
16.	Рефлексія	5 хв.	
17.	Релаксація «Дякую за заняття»	5 хв.	Лідяники

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії»,
коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Хоббі»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного

настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: після інструкції тренера кожен учасник по колу називає своє ім'я, а також реальне хобі та те, яким би хотів займатись.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Чоловік, який вмів залучати гроші»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «Одного разу Учитель зібрав своїх учнів, щоб розповісти історію про чоловіка, який по справжньому вмів залучати гроші.

- Жив був один молодий чоловік, який пристрасно хотів стати багатим і знаменитим. Він присвятив багато часу розвитку своїх навичок. А коли став великим Лідером, то зібрав навколо себе велику команду однодумців. Всі просто захоплювалися, коли він виступав на сцені.

Щороку до його компанії приєднувалося все більше і більше нових клієнтів і партнерів. Люди говорили: «Ну, все зрозуміло! Секрет його успіху в тому, що він - талановитий оратор! Він вміє вести за собою інших! Подивіться, як він чудово володіє собою, як він відмінно висловлює свої думки, як він рухається і навіть малює фломастером на білій дошці якісь кружечки! Так, він дійсно людина, яка вміє залучати гроші! »

Минув час. Цей чоловік вже не міг так активно пересуватися по сцені як раніше. Тепер він просто повільно піднімався на сцену, сідав на стілець і говорив майже пошепки. Йому навіть довелося найняти собі помічницю - дівчину, яка слухала те, що він говорив, а потім повторювала його слова голосно, щоб їх могли чути все люди в залі. Та й руки вже не були слухняними. Тепер він просто кивав головою, а всі схеми на білій дошці малювала дівчина-помічниця. Зрозуміло, у неї це виходило не так досконало, як у Великого Майстра. Але і тепер щороку до його компанії приєднувалися нові клієнти і партнери. Цей чоловік так само продовжував залучати мільйони доларів!

Минув ще якийсь час ... Роки невблаганно брали своє. Тепер його просто виносили на сцену, садили на стілець, і він бурмотів щось невиразне. А нерідко він просто засинав під час свого виступу! Його помічниця на той час уже добре освоїла його манеру викладати думки, чим часто рятувала ситуацію. Вона продовжувала лекції так, як ніби Великий Майстер сам передає їй думки. Звичайно ж, люди в залі не могли не помічати всього цього ... Але вони з повагою слухали людини на сцені, намагаючись не пропустити жодного його слова! Вони слухали так, як

ніби від цього залежав й їх власний успіх! Незважаючи на все це його компанія так само привертала до себе все більше нових клієнтів і партнерів. І нові мільйони доларів!

Через деякий час він пішов ... Тепер кожна зустріч починалася з хвилини мовчання, а на сцену виносили великий портрет Майстра. Його асистентка говорила про свій досвід, коли вона тільки починала свій шлях з Великим Вчителем. Але і тепер до його компанії приєднувалися нові й нові люди, залучаючи до спільної справи мільйони доларів!

Потім ця асистентка сама стала Великим Майстром. Більш того - навіть багато хто з її учнів стали майстрами. Згодом вона постаріла, її учні змінювали один одного. Портрет на сцену

більше не виносили. З тих пір пройшло дуже багато часу. Так багато, що більшість людей навіть не могли пригадати його ім'я, або зовсім про нього не чули. І все одно його компанія лише зростала і міцніла!

Виявляється, для того, щоб бути успішним і багатим вам зовсім не обов'язково бути дуже талановитим, мати гарний голос і харизмою! Не обов'язково вміти красиво ходити по сцені, жестикулювати руками або майстерно малювати щось на дошці. Для цього не обов'язково навіть бути живим, або щоб про вас пам'ятали! Все це не має ніякого значення. Головне, щоб у вас була хороша команда і відмінно налагоджено справу.

Але найдивніше в цій історії те, що насправді цього чоловіка ніколи ... не існувало! І навіть це, виявляється, не має жодного значення. Компанія досі приваблює нових клієнтів і партнерів, приносячи все більше і більше мільйонів доларів».

6. Асоціативний кущ «Лідер»

Мета: визначити розуміння учасниками поняття «лідер»; сприяти створенню власного визначення лідера.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам по колу висловити асоціації, які у них викликає слово «лідер». Перші коло - «несвідоме», тобто учасники називають перше, що спадає їм на думку. У другому колі учасники дають більш усвідомлене розуміння поняття. Після цього тренер підсумовує відповіді та просить учасників записати у відповідне місце «Портфоліо лідера» власне трактування лідера.

Запитання для обговорення:

- Хто найчастіше є лідером команди?
- Яка головна функція лідера?
- Чи кожен може бути лідером?

7. Вправа «Лідери поруч»

Мета: сприяти розвитку вміння бачити лідерський потенціал оточуючих.

*Час проведення:*10 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників пригадати людину з реального оточення, з якою вони знайомі чи були знайомі, і яка на даний момент слугує для них прикладом справжнього лідера. Коли всім вдасться пригадати таку людину, кожен учасник по черзі називає її та пояснює, чому він вважає цю людину лідером.

Запитання для обговорення:

- Чи важко було пригадати таку людину?
- Чи багато було варіантів? Чому обрали саме цю людину?
- Чи вплинули названі люди на ваше життя? Яким чином?
- Чи обов’язково будучи лідером займати керівну посаду?

8. Вправа «Знайди лідера»

Мета: продемонструвати приклад взаємодії лідера та послідовників; показати учасникам, що лідер не завжди стоїть попереду групи.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: Тренер просить одного з учасників вийти з кімнати. Інші учасники утворюють коло та обирають одного, хто буде їхнім лідером. Лідер має виконувати певні дії (наприклад, підняти руку, покрутити головою), а всі решта мають повторювати за ним. Нехай учасники потренуються повторювати дії за лідером. Тренер пояснює, що учасник, який вийшов має здогадатись хто є лідером групи. На це він матиме 1 хвилину і 3 спроби здогадатис. Учасник може ходити навколо кола, але не може стояти в центрі. Лідер постійно виконує якісь дії. Після цього вправа повторюється ще з кількома добровольцями.

Запитання для обговорення:

- Чи сподобалось вам бути лідером групи?

- Чому пошук лідера викликав труднощі?
- Чи повинен лідер бути частиною групи?
- Чи завжди вплив лідера на групу видимий?

9. Вправа «Назви лідера»

Мета: визначити загальний рівень ерудиції учасників та сприяти розширенню їх знань щодо лідерів.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер у достатньо швидкому темпі зачитує перелік імен, по-батькові відомих лідерів, які змінили історію України (ДОДАТОК). Учасники повинні якомога швидше вгадати прізвище персонажа.

Запитання для обговорення:

- Чи були моменти коли ви називали прізвище не роздумуючи, ніби воно є продовженням імен, по-батькові?
- З чим це пов'язано?

10. Вправа «Вгадай лідера»

Мета: визначити загальний рівень ерудиції учасників та сприяти розширенню їх світогляду.

Час проведення: 10 хв.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 6-7 мікрогруп. Кожна обирає добровольця, якому тренер чіпляє картку з іменем відомого лідера таким чином, щоб інші учасники могли прочитати написане, а сам учасник – ні. Завдання учасника – вгадати історичну постать, вказану у картці, задаючи закриті запитання членам групи. Інші учасники мають право відповідати лише «так» або «ні». Після того як лідера вгадано, інший доброволець підходить до тренера за наступною карткою.

Запитання для обговорення:

- Чи усім знайомі лідери написані на картках?
- Лідери, якої сфери, найчастіше стають всесвітньовідомими? Чому?
- Що перетворює політика на справжнього лідера?
- Яким чином лідери впливають на життя суспільства?

11. Вправа на активізацію «Банзай»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: Учасники шикуються в колону за тренером і починають рухатись по явній стежині один за одним. При цьому тренер долає уявлені перешкоди (перестрибує через яри, лізе на гору, іде болотом тощо), а інші учасники повторюють його рухи. Вигукнувши «Банзай!», тенер переходить на кінець колони, а той, хто стояв позаду нього, веде колону далі. Гра продовжується, поки всі учасники не побувають у ролі ведучого.

12. Вправа «Суд над лідером»

Мета: донести до учасників думку, що лідер не завжди усіма сприймається однаково.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: шляхом мозкового штурму тренер пропонує учасникам назвати імена негативних історичних лідерів та фіксує відповіді групи. Після чого тренер об'єднує учасників у три мікрогрупи, завдання кожної з яких – обрати одного персонажа з названих та шляхом обговорення протягом 5 хвилин визначити його негативні дії як лідера, потім протягом 5 хвилин спробувати знайти позитивні моменти у діяльності обраної особистості. Тренер спонукає учасників до активного пошуку, задаючи запитання «Чи усім навколо було однаково погано від діяльності даного лідера?». Дані фіксуються одним з членів групи на папері. Протягом 5 хвилин групи презентують результати обговорення.

Запитання для обговорення:

- Чи можна негативних історичних персонажів називати лідерами?
- Який вплив вони мали на суспільство?
- Чи для усіх вони є негативними лідерами? Чому?
- Чи можна стверджувати, що задля досягнення спільної групової мети лідер може виправдовувати будь-які засоби?
- Для кого лідер повинен бути «хорошим»: для своєї групи чи для суспільства в цілому?

13. Вправа «Розмова про слона»

Мета: дослідити процеси, що виникають у групі, коли вона залишається без керівника.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: учасники стають у тісне коло, тренер оголошує, що зараз буде відбуватись обговорення слона, при чому не можна задавати питань та зауважень, які не стосуються теми. Потім тренер дає команду починати та фіксує час початку та закінчення обговорення. Сам тренер участі в обговоренні не бере, надаючи групу самій собі. Учасники опиняються у ситуації, коли вони самі вимушені шукати способи організації обговорення. Через 5 хвилин тренер оголошує про закінчення обговорення. Учасники повертаються на місця та діляться враженнями.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи може команда існувати без лідера?
- Що виграє команда від присутності ефективного лідера?
- Чи намагався хтось брати на себе роль лідера? Чи легко це було?

14. Колаж «Лідер майбутнього»

Мета: створити узагальнений образ ідеального лідера.

Час проведення: 25 хвилин.

Хід проведення: тренер об’єднує учасників у 3 мікрогрупи. Кожна отримує набір – ватман, маркери, журнали, ножиці, клей. Завдання учасників - створити колаж-образ ідеального лідера. По закінченню 20 хвилин відбувається презентація групової роботи з коментарями. Тренер пропонує повісити колажі у кімнаті студентського активу.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи вдалося досягти групового консенсусу?
- Чи знайшлися серед отриманих зображення, які відповідають вашим уявленням про лідера?
- Які атрибути лідера є найважливішими?
- Що спільного у роботах груп?

15. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера», у разі необхідності – пояснює їх виконання.

16. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв’язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

17. Релаксація «Дякую за заняття»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників персонально подякувати кожному члену групи за гарну роботу на занятті, підкріплюючи це словами та діями, які вони вважають за потрібне. Наприклад, обіймаючи зі словами «Ти зробив заняття веселим, дякую!». В кінці тренер також дякує групі за заняття та заохочує «лідяниками».

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №3

Тема: Якості справжнього лідера

Назва: «Лідерська валіза»

Мета: сприяти усвідомленню учасниками сутності лідерських якостей; мотивувати до розвитку власних лідерських якостей.

Завдання:

- розширити знання учасників щодо лідерських якостей;
- створити банк якостей притаманних сучасному лідеру;
- визначити перелік наявних та бажаних лідерських якостей учасників;
- сприяти усвідомленню унікальності кожного члена групи;
- створити умови розвитку лідерських якостей учасників.

Цільова група: члени студентського активу.

Кількість учасників: 20-25.

Тривалість: 2,5 години.

План проведення тренінгу:

№ з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Спільне»	10 хв.	
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Олівець»	10 хв.	Програма заняття
6.	Вправа «Ярмарок якостей»	20 хв.	Картки, маркери
7.	Вправа «Рефреймінг»	10 хв.	
8.	Мозковий штурм «Лідерські якості»	15 хв.	Картки вправи «Ярмарок якостей», папір, маркери, фліпчарт, «Портфоліо лідера»
9.	Вправа на активізацію «Танець спина до спини»	5 хв.	
10.	Вправа «Заправка»	30 хв.	Плакат «Лідерські якості», папір, маркери
11.	Вправа «Паризька виставка»	25 хв.	Плакат «Лідерські якості», папір, маркери
12.	Домашнє завдання	2 хв.	«Портфоліо лідера». Розділ 3
13.	Рефлексія	5 хв.	
14.	Релаксація «Я молодець»	5 хв.	Лідяники

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Спільне»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: усі сідають у коло таким чином, що вільних стільців немає. Місце у центрі кола займає ведучий. Його роль полягає в тому, що він має називати певну ознаку, згідно з якою учасники мінятимуться місцями. Наприклад: «Поміняйтеся місцями усі, у кого є окуляри» («у кого є старший брат», «хто любить пити каву», «хто любить слухати рок», «у кого довге волосся»). У той час коли учасники пересаджуються, ведучий намагається сісти на чиєсь місце. Ведучим стає той, хто залишився без місця. Вправа триває 5 хвилин.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Олівець»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «Перш ніж покласти олівець в коробку, олівцем майстер відклав його убік.

- Є п'ять речей, які ти повинен знати, - сказав він олівцю, - перш ніж я відправлю тебе в світ. Завжди пам'ятай про них і ніколи не забувай, і тоді ти станеш кращим олівцем, яким тільки можеш бути.

Перше: ти зможеш зробити багато великих речей, але лише в тому випадку, якщо ти дозволиш Комусь тримати тебе у Своїй руці.

Друге: ти будеш переживати хворобливе обточування час від часу, але це буде необхідним, щоб стати кращим олівцем.

Третє: ти будеш здатний виправляти помилки, які ти робиш.

Четверте: твоя найбільш важлива частина буде завжди знаходитися всередині тебе.

І п'яте: на якій би поверхні тебе не використовували, ти завжди повинен залишити свій слід. Незалежно від твого стану, ти повинен продовжувати писати.

Олівець зрозумів і пообіцяв пам'ятати про це. Він був поміщений в коробку з покликанням в серці».

6. Вправа «Ярмарок якостей»

Мета: підвищити самооцінку учасників та сприяти усвідомленню власної унікальності.

Час проведення: 20 хвилин.

Хід проведення: тренер інструктує групу: «Зараз уявимо, що ми знаходимось на ярмарку, продавцями та покупцями на якому будете ви, учасники. А головним товаром на цьому ярмарку будуть наявні у вас якості характеру. Щоб ярмарок процвітав – потрібен великий асортимент». Потім кожен учасник отримує по 3 картки: 2 білих - на кожній з яких повинен написати

найбільш яскраво виражені його якості, прояви характеру, та одну червону, на якій він повинен написати якість, якої хотів би позбутися. Тренер дає команду початку ярмарку, протягом 5 хвилин відбувається обмін картками. Вправу можна закінчити після того, як кожний учасник хоча б по одному разу виступив зі своїм товаром.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Що нового дізналися про себе учасники?
- Чи залишились учасники задоволені придбаним товаром?
- Чи були такі якості, які самі учасники вважали непотрібними, а інші придбали, відчуваючи у них необхідність?

7. Вправа «Рефреймінг»

Мета: освоїти методику рефреймінгу; продемонструвати різні точки зору учасників при погляді на проблему; сприяти розвитку емпатії.

Час проведення: 10 хвилин

Хід проведення: тренер пропонує кожному з учасників обрати негативну якість або рису характеру, яка на їхню думку, заважає в житті. Це може бути якість, представлена на продаж у попередній вправі або якась інша. Після цього учасникам необхідно розбитися на пари. В парах протягом 2 хвилин кожен учасник повинен представити якість партнера у позитивному світлі Наприклад «несміливість» перетворюється у «самозахист», «неохайність» у «властивість творчої натури». Потім учасники обмінюються ролями ще на 2 хвилини.

Запитання для обговорення:

- Чи важко було перетворювати негативні якості на позитивні?
- Що ви відчували при цьому?
- Чи змінився ваш погляд на власні негативні якості?
- Як ви плануєте використовувати дані якості надалі?

8. Мозковий штурм «Лідерські якості»

Мета: скласти перелік лідерських якостей

Час проведення: 10 хвилин

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 5 мікрогруп. Кожен з учасників має у руках по 3 картки з вправи «Ярмарок якостей». У мікрогрупах протягом 5 хвилин відбувається обговорення, у ході якого необхідно скласти перелік якостей, необхідних лідеру. Спочатку аналізуються якості з карток, потім додаються інші. Після обговорення кожна мікрогрупа презентує свій список, тренер фіксує на фліпчарті. Якщо члени інших груп не погоджуються з певною якістю, відбувається обговорення та голосування. Потім список доповнюють інші мікрогрупи, при цьому якості, які вже внесені до переліку не називаються. Якщо, на думку тренера, є ще важливі якості, не запропоновані жодною з мікрогруп, він пропонує їх на розгляд

групи. Учасники переносять список лідерських якостей у «Портфоліо лідера» та спільними зусиллями визначають 5 найважливіших.

Запитання для обговорення:

- Чи увійшли до списку лідерських якостей, якості з білих карток? Про що це свідчить?
- Чи позиціонувались як лідерські хоч частина якостей з червоних карток?
- Чи подібними були списки учасників?
- Дивлячись на список, який можна зробити висновок про лідера?

9. Вправа на активізацію «Танець спина до спини»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин

Хід проведення: кожен учасник повинен знайти собі партнера по кольору в одязі, стати до нього спиною та сплестися руками, танцюючи. По сигналу тренера, учасникам необхідно

змінити партнера.

10. Вправа «Заправка»

Мета: дати можливість учасникам перевірити свої лідерські якості; актуалізувати життєві ситуації, пов'язані з певними якостями; показати практичний досвід набуття лідерських якостей.

Час проведення: 30 хвилин.

Хід проведення: тренер звертається до учасників «Процес заправки необхідний не лише транспортним засобам, ця метафора знайома усім. Заправитись можна фізично - їжею та водою, сном або відпочинком. Можна заправитись емоціями, знаннями, ідеями. Заправка, на яку я вас хочу запросити, дає унікальну можливість, набути лідерських якостей, яких вам не вистачає, щоб відчути себе впевненішими та вільнішими». В п'яти кутках кімнати вішаються плакати з написами 5 найважливіших лідерських якостей, визначених в кінці мозкового штурму «Лідерські якості». Учасникам пропонується добре подумати, обрати один вид «пального», яким необхідно заправитись, щоб стати ефективним лідером та стати під відповідним написом. В результаті утворюється 5 мікрогруп. Протягом 10 хвилин учасники в мікрогрупах повинні поділитися життєвими випадками, які наштовхнули їх на думку обрати саме на цю «заправку». Тобто, на станції «рішучість», необхідно коротко розповісти ситуацію, коли дана лідерська якість була в дефіциті. Після обговорення тренер дякує учасникам за щирість, готовність до самокритики та саморозкриття.

Потім протягом 5 хвилин учасникам необхідно підготуватись до представлення групової скульптури, яка б відображала стан, протилежний бажаному, описаний у історіях та придумати назву цієї скульптури. Протягом хвилини відбувається презентація.

Після цього тренер звертається до учасників: «Ви побували на заправці, отримали необхідну енергію, знання про себе, необхідне «пальне». Покажіть групову скульптуру, у якій лідер постане носієм усім необхідних якостей та дайте їй яскраве метафоричне ім'я». Учасникам дається 5 хвилин на підготовку та презентацію своїх скульптур.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи можете ви сказати, що «заправка» заправила вас новим відношенням до себе? До лідерських якостей? До товаришів по групі?
- Як ви себе відчували у кожній з представлених скульптур? Чи були вам знайомі скульптури товаришів?
- Яку зі скульптур було легше створювати та чому?
- Що, на ваш погляд, може зіграти у вашому житті роль «заправки»?

11. Вправа «Паризька виставка»

Мета: відпрацювати вміння знаходити лідерські якості в інших людях; сприяти усвідомленню власного лідерського потенціалу.

Час проведення: 25 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 4 команди. Кожна з команд – це підприємство з вироблення лідерських якостей. Учасникам дається 10 хвилин для того, щоб придумати собі назву та визначити, які цінні лідерські якості виробляє кожна команда. Для цього в командах відбувається обговорення кожного учасника та спільно обирається носієм, якої з лідерських якостей він виступає. Подібним чином необхідно обговорити якості інших членів команди, тримаючи це в таємниці від інших. При цьому якості не повинні повторюватись. У роботі можна користуватись плакатом «Лідерські якості».

Після цього тренер повідомляє, що за тиждень у Парижі відбудеться виставка, під час якої кожне підприємство презентуватиме свої здобутки. Кожному учаснику дається листок паперу, який необхідно зігнути навпіл - це будуть таблички для виставки. На зворотньому боці табличок учасники пишуть обрану командою лідерську якість, так щоб інші команди її не

бачили. Потім тренер пропонує подумати, які лідерські якості, презентуватимуть на виставці інші команди та призначає партенрів, наприклад команда «Супер» партнер команди «Ми», а команда «Бачу ціль» партнер команди «Стріла». Отже, команда «Супер» повинна створити перелік лідерських якостей, які вона очікує побачити від команди «Ми» і навпаки. Аналогічно і з іншими командами. На обговорення дається 10 хвилин.

Тренер відкриває паризьку виставку. Спочатку береться інтерв'ю у першої команди, вони кажуть, що сподіваються побачити на виставці команди-партнера. Потім команда-партнер відкриває таблички та показує, що вона виставляє. Так по черзі відбувається презентація усіх підприємств. Якщо у когось з учасників представлена якість інакша прогнозованій партнером, тренер може зробити висновок, що виробник не до кінця усвідомлює свої продукти. Якщо якості подібні, це свідчить про те, що попит та пропозиція гармонійно поєднуються.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи важко було визначити лідерські якості товаришів по команді?
- Як відчували себе учасники, якості яких обговорювались?
- Чи приємно було коли попит поєднувався з пропозицією? Можливо, більш приємно було, коли відбувалось навпаки?
- Чи підвищилась впевненість учасників у наявності лідерського потенціалу?

12. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера», у разі необхідності – пояснює їх виконання.

13. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

14. Релаксація «Я молодець»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам похвалити себе за гарну роботу на занятті. Для цього учасники повинні по черзі підходити один до одного з запитанням: «Я молодець?» та отримувати відповідь «Ти молодець!». Коли відповідей, на думку учасників буде досить, учасник повинен якомога голосніше крикнути «Я молодець!» та погладити себе по голові. В кінці тренер дякує учасникам за заняття та заохочує «лідяниками».

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №4

Тема: Значення студентського активу у житті університету.

Назва: «Що я тут роблю і де мої речі?»

Мета: систематизувати знання учасників щодо студентського активу; здійснити оцінку ефективності діяльності свого студентського активу.

Завдання:

- розширити обізнаність учасників з приводу мети, завдання, функцій та принципів діяльності студентського активу;
- виокремити та охарактеризувати групи студентського активу;
- визначити специфічні особливості студентського активу у структурі університетського середовища;

- створити «неформальне» положення про студентський актив Інституту/факультету;
- забезпечити членів студентського активу зворотнім зв'язком щодо ролей, у яких їх бачать одногрупники.

Цільова група: члени студентського активу

Кількість учасників: 20-25.

Тривалість: 2,5 години.

План проведення тренінгу:

№ з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Салат»	10 хв.	
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Небездоганний горщик»	5 хв.	Програма заняття
6.	Мозаїка «Положення про студентський актив»	15 хв.	Положення про студентське самоврядування ВНЗ
7.	Вправа «Редактор»	20 хв.	Положення про студентське самоврядування ВНЗ, папір, маркери, «Портфоліо лідера»
8.	Вправа «Лідер студ активу»	15 хв.	Плакат «Структура студентського активу», папір, маркери
9.	Вправа на активізацію «Верба-тополя»	5 хв.	
10.	Тест «Відчуття часу»	5 хв.	Годинник
11.	Вправа «Розподіл часу»	15 хв.	Папір, маркери, фліпчарт
12.	Вправа «Номінація на ролі в групі»	15 хв.	«Портфоліо лідера»
13.	Вправа «Анонім»	15 хв.	«Портфоліо лідера»
14.	Домашнє завдання	2 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 3
15.	Рефлексія	5 хв.	
16.	Релаксація «Я тобі бажаю»	3 хв.	Скринька, лідяники

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Салат»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: кожен учасник повинен презентувати себе у формі рецепту салату, названого на його честь та перерахувати три його інгредієнти. Наприклад: «хочу розказати вам про смачний салат під назвою «Аліна» він складається з усмішок, мрії стати хорошим вчителем та рожевих кедів. Подається у Макдональдс». Відповідним чином про свої «салати» розповідає решта групи.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Небездоганний горщик»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «В одного чоловіка в Індії, що носить воду, було два великих горщика, що висіли на кінці жердини, яку він носив на плечах. В одному з горщиків була тріщина, в той час як інший горщик був бездоганним і завжди доставляв повну порцію води в кінці довгої прогулянки від джерела до будинку вчителя. Тріснутий же горщик доносив тільки половину.

Протягом двох років це тривало щодня: чоловік, що носив воду, доставляв тільки півтора горщика води в будинок свого вчителя. Звичайно, бездоганний горщик пишався своїми досягненнями. А бідний тріснутий горщик страшно соромився своєї недосконалості і був дуже нещасний, оскільки він був здатний зробити тільки половину того, для чого він був призначений.

Після того, як два роки він відчував гіркоту від своєї неспроможності, в один день він заговорив з переносником води біля джерела:

- Я соромлюся себе і хочу вибачитися перед тобою.
- Чому? Чого ти соромишся?
- Протягом цих двох років я був здатний донести тільки половину моєї ноші, бо ця тріщина в моєму боці призводить до того, що вода просочується протягом всього шляху назад до будинку твого вчителя. Ти робив цю роботу і через мої недоліків ти не отримував повний результат своїх зусиль, - пригнічено сказав горщик.

Переносник води відчув жалість до старого тріснутому горщика, і, будучи жалісливим, він сказав:

- Оскільки ми повертаємося до дому вчителя, я хочу, щоб ти помітив красиві квіти на шляху до нього.

Дійсно, коли вони піднялися на пагорб, тріснутий горщик звернув увагу на чудові квіти одного боку залізничної колії, і це заспокоїло його трохи. Але в кінці стежки він знову відчув себе погано, тому що через нього просочилася половина його води, і тому він знову приніс вибачення водоносу через свою неспроможність.

Тут водоніс сказав горщику:

- Ти помітив, що квіти росли тільки на твоєму боці шляху, а не на боці іншого горщика? Справа в тому, що я завжди знав про твій недолік, і я скористався ним з користю. Я посадив насіння

квітів на твоєму боці, і кожен день, коли ми йшли назад від джерела, ти поливав їх. Протягом двох років я міг брати ці красиві квіти, щоб прикрасити стіл мого вчителя. Без тебе, просто такого, як ти є, не було б цієї краси в його будинку!».

6. Мозаїка «Положення»

Мета: розширити обізнаність учасників з приводу мети, завдання, функцій та принципів діяльності студентського активу.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 4-5 мікрогруп та просить учасників у них розрахуватись на номери відповідно до кількості. Потім усі перші номери займають підготовлене місце у кімнаті, аналогічним чином представники інших номерів займають свої місця. Представникам кожного номеру тренер роздає частину «Положення про студентське самоврядування» університету, розділену ще на кілька пронумерованих частин, в залежності від кількості студентів у групах. Завдання кожного студента протягом 2 хвилин прочитати та зрозуміти свій текст таким чином, щоб мати змогу пояснити його групі. Коли тренер дає команду, учасники відповідно до нумерації, по черзі презентують свою частину тексту. Через 3 хвилин учасники повертаються у попередні мікрогрупи, членам яких, вони стислою та доступною мовою повинні переказати усю інформацію. Спочатку перші номери, потім другі, треті, четверті – по хвилині на кожного учасника. Ще хвилина дається на узагальнення почутого. Таким чином, за досить короткий час учасники зможуть осягнути усю необхідну інформацію.

Після чого вони повертаються на свої місця для обговорення.

Запитання для обговорення:

- Чи були ви знайомі раніше з даним документом?
- Чи відповідає написане дійсності?
- Чи виконуються студентським активом усі прописані обов'язки?
- Чи сповна студентський актив використовує свої права?
- Чи є у вас бажання внести корективи у дане положення?

7. Вправа «Редактор»

Мета: створити «неформальне положення» студентського активу інституту/факультету.

Час проведення: 20 хвилин.

Хід проведення: студенти працюють у мікрогрупах з попередньої вправи «мозаїка». Тренер пропонує учасникам на основі положення студентського активу університету та зауважень, визначених у ході обговорення створити власний проект положення про студентський актив інституту/факультету. Кожна група продовжує працювати з частинами положення, які обговорювала. Головна умова – воно повинно бути чітким, зрозумілим, стосуватись дійсно важливих моментів діяльності студентського активу, зачіпати тему лідерства в студентському середовищі. По закінченню 10 хвилин роботи учасники презентують наробки спільної діяльності. Після виступу кожної групи відбувається обговорення. Решта учасників вносять пропозиції та корективи доти, доки результат не задовольнить усіх. Усі частини «положення» передаються відповідальній особі з числа студентського активу, або добровольцю, який об'єднає шматки у єдиний «неформальний» документ.

Тренер просить групу коротко занотувати основні моменти і підводить учасників до одного з завдань для самостійної роботи у «Портфоліо лідера» - на спеціально відведеному аркуші базуючись на щойно створеному «Положенні» створити мотиваційну листівку для першокурсників «Студентський актив вітає», у якому викласти доступним текстом основні моменти діяльності та перспективи, які чекають на першокурсників у разі приєднання до студентського активу. Також тренер зазначає, що в кінці тренінгового курсу спільним голосуванням буде обрано одну найкращу листівку, яку буде використано за призначенням.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?

- Що викликало труднощі?
- Чи всі ваші побажання враховані?
- Чи хотіли б ви щоб «неформальне» положення набуло чинності?

8. Вправа «Лідер студ активу»

Мета: розширити знання учасників стосовно структури студентського активу; мотивувати до лідерства у студентському активі.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер запитує у групи, чим студентський актив відрізняється від студентського самоврядування. Потім звертає увагу групи на плакат «Структура студентського активу» (ДОДАТОК), вказуючи, що дана структура є типовою для більшості університетів та просить учасників внести корективи до даної структури відповідно до особливостей функціонування університету учасників. У групі відбувається обговорення – тренер фіксує на плакаті. Деякі елементи структури закреслюються, деякі додаються, доки усі учасники не будуть задоволені й усі групи студентського активу не будуть враховані.

Після цього тренер просить учасників об'єднатись відповідно до обов'язків виконуваних у студентському активі –голови та заступники студентських рад, голови комісій, члени комісій, старости академічних груп, профорги, організатори клубів за інтересами, волонтери, студенти з ситуативною активністю та інші. Присутність представників усіх груп студентського активу, зазначених на структурі та кількість учасників у мікрогрупах не має значення. Якщо один учасник задіяний одразу у кількох видах діяльності – він сам обирає яку з груп захищатиме.

Тренер оголошує, що проводиться конкурс між групами студентського активу, переможці якого будуть оголошені його «неформальними лідерами». Завдання учасників у мікрогрупах обговорити та навести переконливі аргументи своєї перемоги. Потім учасники презентують себе, інші члени групи не перебивають та в кінці презентації можуть задавати уточнюючі запитання. В кінці вправи відбувається відкрите голосування.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи переконливими були учасники?
- Чи обов'язково лідерам студентського активу займати керівні посади у ньому?
- Чи може бути лідером кожен член студентського активу?
- Чи однаково важливі усі групи студентського активу?
- Від чого залежить злагоджена діяльність членів студентського активу?

9. Вправа на активізацію «Верба-тополя»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: учасники стають у коло. Тренер пропонує їм розставити ноги на ширину плечей, злегка нахилити корпус, опустити голову, розслабити руки вздовж тулуба. Вони – плакучі верби, гілки, які плавно розгойдує вітерець. Виконуючи це завдання, потрібно розслабитися. Потім плавно підняти руки вгору, прогнутися, випростатися, зробити глибокий вдих. Поставити п'ятки ніг разом і носки нарізно. Тепер кожен із них – струнка, гнучка тополя, яка не боїться ні вітрів, ні бурі – вона сильна, могутня. Повторити тричі.

10. Тест «Відчуття часу»

Мета: дати можливість учасникам відпочити, одночасно визначивши їхнє відчуття часу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам заплющити очі та за сигналом зосередитися на внутрішньому відчутті часу і відкрити очі тоді, коли, на їхню думку, пройде 1 хвилина. Про те, що, на його думку, 1 хвилина пройшла, кожний учасник повідомляє тренера мовчки, підняттям руки і розплющуючи очі. Тиша повинна тривати, поки всі не розплющать очі. Після закінчення вправи тренер звертає увагу учасників на те, що вони розділилися на три групи: ті,

хто підняв руку раніше строку, пізніше строку та вчасно.

Запитання для обговорення:

- Чи здивували вас результати тесту? Чому?
- З чим, на вашу думку, може бути пов'язане сприйняття людиною часу?
- Чи важливо для лідера мати відчуття часу?

11. Вправа «Розподіл часу»

Мета: надати можливість учасникам зрозуміти, що вони схожі в тому, як витрачають свій час, що це не завжди відбувається раціонально у всіх людей, тому не слід соромитися відверто зізнаватися в цьому іншим, спілкуватися з ними - вони так само не є ідеальними.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 3 мікрогрупи та пропонує кожній визначити, на що студентський актив найчастіше витрачає свій час. Для цього кожна група малює коло та розподіляє його на сектори, де зазначає діяльність за такими ознаками:

- організація спортивних, культурно-масових заходів
- наукова діяльність
- допомога іншим студентам у навчанні
- захист прав студентів
- суспільно корисна та волонтерська діяльність
- створення необхідних умов для проживання і відпочинку студентів
- створення студентських гуртків, об'єднань, клубів за інтересами
- організація співробітництва із студентами інших вищих навчальних закладів і молодіжними організаціями
- проведення спільного дозвілля у студентському активі
- інше.

Поряд з першим колом група малює друге, де розподіляє час так, як бажала би в ідеалі. Після цього тренер пропонує групам порівняти малюнки, визначити й обговорити спільне та відмінне у розподілі їхнього часу. Тренер малює на фліпчарті два великих кола, на яких зазначено розподіл часу відповідно до спільної думки учасників.

Запитання для обговорення:

- Чи раціонально, на вашу думку, студентський актив витрачає свій час?
- Якій діяльності варто приділяти більше уваги?
- Що варто обмежити?
- Які ви можете запропонувати шляхи ідеального розподілу часу студентським активом?
- Яка роль лідера у даному завданні?

12. Вправа «Номінація на ролі в групі»

Мета: дослідити різні типи ролей у групі; переконати, що лідерство в групі складається з виконання функцій, які повинні розподілятися між її членами.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає про ролі, які члени групи часто виконують. Він пояснює, що деякі ролі пов'язані з груповими діловими завданнями, деякі підтримують і зміцнюють функціонування групи, а інші відволікають від групової роботи. Він просить учасників дістати «Портфоліо лідера» та відкрити на сторінці з анкетою «Номінація на роль у групі». Завдання кожного учасника написати своє прізвище зверху анкети та поставити одну позначку у кожній групі ролей навпроти тієї, яку на його думку, він виконує найчастіше. Важливо щоб учасники сиділи колом. За командою тренера учасники оцінюють один одного, передаючи «Портфоліо лідера» по колу. Коли воно повертаються до власника, тренер дає хвилину на ознайомлення з результатами та ініціює обговорення.

Запитання для обговорення:

- Чи є бажаючі поділитися результатами?

- В кого самооцінка та оцінка групи співпала?
- В кого відрізняється кардинально?
- Чи здивовані ви результатами анкетування?
- Хто не погоджується з оцінкою та бажає отримати зворотній зв'язок від групи?
- Чи зробили ви для себе висновки?

13. Вправа «Анонім»

Мета: створити умови для відвертості учасників; спонукати до самоаналізу діяльності у студентському активі.

Час проведення: 15 хвилини.

Хід проведення: тренер запитує чи після обговорення попередньої вправи в учасників не залишився «післясмак». Раптом, хтось не наважився бути відвертим до кінця, маючи острах зіпсувати стосунки з кимось з учасників. Тоді тренер просить учасників уважно поглянути один на одного та наголошує, що внесок кожного у діяльність студентського активу надзвичайно важливий та безцінний, та можливо, не кожен член групи до кінця використовує свій потенціал, а декому, навпаки, не завадило б більше перейматись спільними проблемами. Потім тренер збирає в учасників «Портфоліо лідера», складає в довільному порядку на столі та оголошує, що зараз кожен матиме нагоду зробити анонімну оцінку діяльності учасників у студентському активі. Процедура проста – учасники підходять, беруть будь-яке з «Портфоліо лідера», відкривають на зазначеній тренером сторінці та залишають автору стисле письмове повідомлення, як позитивного так і негативного змісту. Перевага надається – конструктивній критиці.

14. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера», у разі необхідності – пояснює їх виконання.

15. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

16. Релаксація «Я тобі бажаю»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пояснює, що завдання учасників подумати та побажати сусіду ліворуч щось приємне, чого йому не вистачає у житті. Вправа виконується по колу. В кінці тренер дякує учасникам за заняття та заохочує «лідяниками».

МОДУЛЬ 2. МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНИЙ

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №5

Тема: Лідерство як цінність особистості

Назва: «Чи потрібно мені лідерство?»

Мета: сприяння усвідомленню учасниками лідерства як цінності особистості та внесення його до васної системи цінностей.

Завдання:

- визначити основні цінності у житті учасників;
- навчити виокремлювати пріоритетні, гуманістичні цінності;
- створити ситуацію необхідності лідерства у житті групи;
- мотивувати учасників до розгляду лідерства як цінності.

Цільова група: члени студентського активу.

Кількість учасників: 20-25.

Тривалість: 2,5 години.

План проведення тренінгу:

№ з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Чим ми схожі»	10 хв.	
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Цінність»	10 хв.	Програма заняття
6.	Вправа «Очищення свідомості»	10 хв.	
7.	Вправа «Цінності»	15 хв.	«Портфоліо лідера», папірці, маркери
8.	Вправа «Цінності студентського активу»	30 хв.	Ватман, маркери, папір
9.	Вправа «Дефіле»	10 хв.	Список цінностей
10.	Вправа на активізацію «Мій настрій»	10 хв.	Лист фліпчарту з запитаннями до вправи
11.	Вправа «Гуру»	10 хв.	
12.	Вправа «Лідерство у серці»	20 хв.	«Портфоліо лідера», маркери, ручки
13.	Домашнє завдання.	2 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 5
14.	Рефлексія	5 хв.	
15.	Релаксація «Побажання собі»	5 хв.	Лідяники

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи:

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Чим ми схожі»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: учасники сидять на стільцях колом. Тренер запрошує в центр кола одного з учасників, підкреслюючи його подібність до себе за якоюсь більш чи менш узагальненою ознакою (наприклад, «Надіє, вийди, будь ласка, до мене, тому що у нас з тобою однаковий колір волосся», «Іване, вийди, будь ласка, до мене, тому що ми обидва є мешканцями Землі» тощо). Означений учасник виходить у центр кола й у свою чергу запрошує вийти наступного учасника, схожість з яким названа. Вправа триває, поки всі члени групи не опиняться разом у центрі кола. Тренер підкреслює, що всі учасники подібні, тобто вони є гурт.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Цінність»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «Один бізнесмен накопичив великий капітал, який складав 3 мільйони доларів. Він вирішив, що візьме собі рік відпустки, щоб удосталь відпочити. Але не встиг він прийняти це рішення, як його відвідав Янгол Смерті. Бізнесмен дуже злякався, вирішив якось умовити Янгола Смерті продати йому трохи часу.

— Продай мені три тижні життя, і я віддам тобі третину свого капіталу, мільйон доларів, — запропонував бізнесмен.

Але Янгол Смерті відмовив йому.

— Гаразд, залиш мені два тижні мого життя. Я віддам тобі 2/3 своїх грошей, це два мільйони доларів.

Янгол знову відмовив.

—Гаразд, продай мені тільки один день, щоб я зміг насолодитися красою цієї землі, обійняти дружину, дітей, яких дуже давно не бачив… Я віддам тобі все, що маю, три мільйони доларів.

Янгол відмовив. Тоді чоловік запитав, чи може Янгол Смерті дати йому кілька хвилин, щоб він зміг написати прощального листа? Янгол погодився. Чоловік написав: «Правильно використовуйте час, який вам відведено для життя. Я не зміг купити навіть години затри мільйони доларів. Перевірте, чи все, що вас зараз оточує, справді має цінність?».

6. Вправа «Очищення свідомості»

Мета: сприяти пробудженню внутрішніх ресурсів учасників; звільненню від зайвих думок; налаштувати на роботу.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників об'єднатися у пари, у яких вони ще не працювали та вишикуватись біля вікна. Мета даної вправи максимально активізувати усі репрезентативні системи учасників – візуальну, аудіальну та кінестетичну, тобто зір, слух та відчуття. Спочатку один учасник з пари дивлячись у вікно називає іншому усе що бачить перед собою, без кінця перераховуючи предмети, речі, явища. Завдання парнера, не підказуючи, м'яко тиснути, доки візуальні ресури першого учасника не буде вичерпано. Потім перший учасник заплющує очі, та відповідним чином перераховує звуки, які чує навколо. Партнер стимулює прислухатися ще і ще, спробувати почути найменший шурхіт. Пересвідчившись, що слух більше нічого не вловлює, партнер дає у руки першому учаснику будь-який предмет, обмацуючи який

той коментує, усе що відчуває, озвучуючи характеристики предмета («холодний, гладкий»). Коли сказати більше нічого, учасник повільно розплющує очі. Пари міняються ролями. Тренер просить учасників описати свої відчуття. Також він пропонує провести цю вправу з кимось зі знайомих та розповісти про це на наступному занятті.

Запитання для обговорення:

- Як ви оцінюєте свій стан до та після виконання вправи?
- Чи потрібно часом «звільняти» себе від зайвих думак?
- Що ви зараз відчуваєте?

7. Вправа «Цінності»

*Мета:*створити ситуацію вибору цінностей, у якій відбувається усвідомлення їх значимості; визначити особисті та групові пріоритетні цінності.

Час проведення: 15 хвилин

Хід проведення: тренер просить учасників дістати «Портфоліо лідера» та відкрити на сторінці з переліком цінностей. Тренер пропонує обрати спочатку 10, потім 5 найбільш важливих цінностей та проранжувати їх за ступенем значущості. У випадку відсутності необхідної цінності, учасники можуть її дописати. Потім учасники отримують по три листки паперу, на кожному з яких потрібно написати одну з трьох найважливіших для нього цінностей. Далі тренер просить віддати йому одну з трьох цінностей, з якою учасник найменш безболісно може розстатися. Потім пропонує віддати ще одну цінність та залишити в себе найбільш значиму.

Тренер акцентує увагу учасників на відмінностях у особистісних цінностях, з одного боку, та на загально групових, з іншого. Далі тренер ознайомлює групу з переліком других за значимістю цінностей, від яких вона відмовилась та просить кожного назвати найважливішу цінність.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чим ви керувались обираючи 10 цінностей?
- Чи важко було обрати з 10, 5 та 3 цінності?
- Чи важко було віддавати 2 з найважливіших цінностей?
- Чому для вас саме ця цінність є найважливішою?
- Чим ви пояснюєте схожість цінностей учасників?
- Які висновки ми можемо зробити?

8. Вправа «Цінності студентського активу»

Мета: виявити, якою мірою цінності кожного члена колективу відповідають базовим цінностям студентського активу.

Час проведення: 30 хвилин.

Хід проведення: тренер об’єднує учасників у 4 мікрогрупи. Потім каже, що попередня вправа дала змогу виявити найважливішу цінність кожного, та для ефективної діяльності групи важливо, щоб дані цінності співпадали з цінностями групи, адже чим більша відповідність, тим легше члену команди працювати з захопленням і ентузіазмом. Чим менше вони збігаються, тим важче члену команди втягнутися в загальну роботу. Можна припустити, що команда буде працювати ефективно в тому випадку, коли базові загальні цінності всім зрозумілі і в тій чи іншій мірі всіма розділяються.

Тренер просить учасників.розібратись, якою мірою кожен, виходячи зі своїх власних цінностей, може розділити загальні цінності. Він ініцією групове обговорення у ходя якого групи повинні спільними зусиллями «перетворити» власні найважливіші цінності у цінності студентського активу, таким чином, щоб цінність, яка утворилась була дійсно загально важливою, при цьому власна цінність не повинна «загубитися». Група фіксує отриманий перелік, у якому цінність записує поряд з іменем учасника та віддає його тренеру.

Після 10 хвилин обговорення тренер озвучує друге завдання – у кожній групі обрати одну

цінність та показати перетворення особистої цінності у групову шляхом корткої пантоміми. На підготовку учасникам дається 5 хвилин. Далі мікрогрупигрупи по черзі презентують свої пантоміми, інші учасники після перегляду можуть висловити свої здогадки.

Запитання для обговорення:

- Чи важко було трансформувати власні цінності?
- Чи змінилося ставлення учасників до особистісних цінностей?
- Чи стали вони більш чи менш значущими?
- Чи можна назвати проведену під час вправи роботу здобутком студентського активу?
- Чи відповідають цінності студентського активу духу часу?

9. Вправа «Дефіле»

Мета: сприяти засвоєнню учасниками цінностей студентського активу.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер оголошує, що зараз відбудеться дефіле носіїв цінностей студентського активу. Він просить групу згуртуватися в одному кінці кімнати, а центр слугуватиме уявним «подіумом». Тренер пояснює, що зараз він буде називати ім'я члена студентського активу та групову цінність, яку він уособлює, завдання «моделі» протийся по подіуму, усім своїм виглядом уособлюючи представлену цінність. Тренер промовляє коротку вітальну промову та оголошує «Запрошуємо на подіум Ірину, носія цінності «довіра»». Група підбадьорює «модель» оплесками. Після вправи тренер запитує в учасників чи влаштовує їх сформований перелік цінностей студентського активу, можливо в когось є доповнення чи зауваження. Дійшовши консенсусу група занотовує цінності у «Портфоліо лідера».

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи вдалося вам та товаришам перевтілитися у носіїв групових цінностей?
- Чи відчуваєте ви відповідальність за «нові» цінності?
- Чи стало виокремлення даного переліку цінностей кроком на шляху розвитку вашого лідерського потенціалу? Яким чином?

10. Вправа на активізацію «Мій настрій»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників встати, потягнутися, зробити глибокий вдих, видихнути та розглянути запитання, записані на аркуші альбому для фліпчарту, та пропонує учасникам за бажанням висловити асоціації, які виникають у них щодо власного настрою.

Запитання для вправи:

- З яким настроєм, почуттям ми продовжуємо роботу зараз?
- Який колір найкраще може передати ваш настрій?
- Яка рослина відповідає вашому настрою?
- Яка тварина?
- Яка пора року?
- Яка пісня?

Учасники можуть дати відповіді на декілька запитань, що викликають найбільш яскраві асоціації. На завершення тренер запитує чи може група рухатись далі.

11. Вправа «Гуру»

Мета: продемонструвати цінність лідерства.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер пояснює правила вправи. Учасники заплющують очі та починають ходити по кімнаті, виставивши руки перед собою в захисній позі (з метою уникнення зіткнень).Член групи, до плеча якого доторкнеться тренер стає «гуру». Він розплющує очі. У цій вправі гуру робить те, що так чи інакше робить справжній гуру: мовчить та дивиться. Усі інші

учасники ходять по кімнаті. При зустрічі учасники запитують один в одного: «Ти гуру?», на що усі крім гуру повинні відповідати: «Так, я гуру». Але якщо хтось не отримає відповіді, це означає, що йому всміхнулося щастя – зустріти на своєму шляху гуру. В знак вдячності він бере гуру за руку та йде за ним, розплющивши очі. З цього моменту він теж повинен мовчати та не відповідати на відповіді інших учасників. Поступово усе більше гравців приєднуються до гуру тримаючись за руки та йдучи гусаком, в кімнаті стає усе тихіше. Гра закінчується коли всі учасники знайшли гуру та узялися за руки.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- З якими відчуттями гуру вів групу?
- Що учасники відчували під час пошуку? Коли усі називали себе гуру? Коли знайшли гуру?
- Що символізує мовчання гуру та розплющення очей учасників?
- Яким чином дана вправа демонструє цінність лідерства?

12. Вправа «Лідерство у серці»

Мета: сприяти розумінню учасниками лідерства як цінності.

Час проведення: 20 хвилин.

Хід проведення: тренер звертається до учасників «Глибоко вдихніть, розслабтеся та заплющте очі. Подумайте про лідерство. Припустіть, що воно є для вас найважливішою цінністю. А тепер уявіть лідерство у якомусь образі: дерева, яке дихає повною кроною, океану, який грається хвилями, птаха, який розкинув широкі крила над безкраїм небом, книги, яка шурхотить сторінками на вітрі. Нехай цей образ оселиться у вашій голові, полоскоче вуха, посидить на носі, доторкнеться до вуст, відчуйте його на смак. Тепер уявіть, що він погойдався у вас на колінцях як дитинча, попестив ваші руки та присів відпочити на грудях. Повільно й обережно він пробирається до вашого серця, займає його частинку, половину, а згадом заповнює усе серце. Прислухайтесь, відчуйте як воно стукотить. Зробіть глибокий вдих. Розплющте очі. Відкрийте «Портфоліо лідера» на сторінці з серцем та зобразіть на ньому усе, чим наповнило серце лідерство. Подумайте, які ще цінності, перспективи відкриває лідерство. Зобразіть їх також». Учасники малюють. По закінченні роботи – тренер просить прокоментувати зображення серця.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Що нового ви відкрили у лідерстві?
- Чи посилилось ваше бажання ще більше розвинути лідерський потенціал?
- Чи можемо ми стверджувати, що лідерство дійсно є цінністю?

13. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера», у разі необхідності – пояснює їх виконання.

14. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв’язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

15. ***Релаксація «Побажання собі»***

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: група стає у коло, тренер розділяє групу по центру уявною межею та просить сформувати два напівкола. Кожен учасник повинен придумати побажання самому собі. Той хто стоїть на початку напівкола, говорить побажання на вухо тому, хто стоїть праворуч від нього та швидко переходить в кінець напівкола. Отримавший побажання повинен передати його далі, а потім – сказати своє побажання собі й також перейти в кінець напівкола». Вправа закінчується, тоді коли до кожного повернулось його власне побажання. В кінці тренер дякує учасникам за заняття та заохочує «лідяниками».

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №6

Тема: Лідерство-служіння як запорука розвитку сучасного суспільства

Назва: «Лідер-слуга? Жартуєте?»

Мета: сприяти усвідомленому розумінню лідерства як служіння; лідерському самовизначенню учасників.

Завдання:

- ознайомити учасників з концепцією лідерства-служіння;
- окреслити відмінності лідерства-служіння перед лідерством у звичайному розумінні;
- здійснити практичну перевірку принципів лідерства-служіння у груповій взаємодії під час заняття;
- встановити атмосферу прийняття та підтримки у студентському активі;
- сприяти переорієнтації учасників на потреби команди.

Цільова група: члени студентського активу.

Кількість учасників: 20-25.

Тривалість: 2,5 години.

План проведення тренінгу:

№ з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Візитівка»	10 хв.	Папір, маркери
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Історія Кетрін Нельсон»	10 хв.	Програма заняття
6.	Інформаційне повідомлення «Слуга в ролі лідера»	10 хв.	Програма заняття
7.	Вправа «Статус»	15 хв.	Картки, шпильки, маркери
8.	Вправа «Різні погляди»	15 хв.	Фотокартки героїв, папір, маркери
9.	Вправа на активізацію «Фермер, будинок, землетрус»	10 хв.	
10.	Перегляд відеосюжету «Бейб»	10 хв.	Відеопроектор
11.	Вправа «Вівчар»	15 хв.	
12.	Вправа «Коло довіри»	10 хв.	
13.	Вправа «Маяк»	20 хв.	«Портфоліо лідера»
14.	Домашнє завдання	2 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 6
15.	Рефлексія	5 хв.	
16.	Релаксація «Комплімент»	5 хв.	Лідяники

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи:

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Візитівка»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: учасники розташовані на стільцях по колу, мають вільний доступ до канцелярського приладдя. Тренер пропонує кожному зробити графічне зображення візитівки для свого сусіда і представити його всій групі.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Історія Кетрін Нельсон»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «Я продовжувала пошуки того як стати лідером. Я шукала вгорі і внизу. Я говорила з владою, люди слухали мене, але дарма, серед них був чоловік, мудріший за мене, і тому вони наслідували його.

Я шукала, як здобути довіру, але натовп запитав: «Чому ми повинні довіряти тобі?».Я стала в позу і робила такий вигляд, який просто висвічував мою довіру і гордість. Але багато людей проходило повз мене, не помічаючи мою елегантність.

Я бігла попереду інших, вказуючи шлях до нових висот. Я демонструвала те, що я знаю дорогу до вершини. Але я оглядалася назад і бачила, що одна. Що мені робити? – запитувала я. Я так старалася і використовувала всі засоби, які знала. Я сіла і задумалася.

І тоді я почала слухати голоси, які долинали до мене. Я почула, що збирається здійснити група людей. Я засукала рукава і взялася до роботи.

Поки ми працювали, я запитувала: «Чи всі ми разом хочемо того, що робимо, і як нам краще зробити цю роботу?». І ми думали разом, і старалися разом, і боролися разом за здійснення нашої мети. Я почала заохочувати слабовольних. Я вчила тих, хто мав невеликий досвід. Я хвалила тих, хто тяжко працював.

Коли наше завдання було закінчене, один з членів групи повернувся до мене і сказав: «Це не було б зроблено, якби не твоєкерівництво». Спочатку я сказала: «Я не керувала, я просто йшла разом з усіма». Але потім я зрозуміла, що лідерство – це не мета. Це спосіб досягнення мети. Я керувала краще, коли допомагала іншим працювати творчо. Я керувала краще, коли допомагала іншим використовувати свого лідера, який думав про свою групу, її потреби і завдання.

Керувати, лідирувати – значить служити, давати, досягати разом.»

6. Інформаційне повідомлення «Слуга в ролі лідера»

Мета: ознайомити учасників з поняттям «лідерство- служіння» та його базовими принципами.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає студентам про історію виникнення, авторів, сутність та принципи, покладені, в основу концепції лідерства-служіння, під час якої увесь час стмулює студентів до обговорення.

Запитання для обговорення:

- Чи зрозуміли ви головну ідею-лідерства-служіння?
- Яка найсуттєвіша відмінність лідерства-служіння від лідерства в традиційному розумінні? Які переваги для лідера та послідовників?
- Чи впізнали ви у розповіді про лідера-служителя когось зі своїх знайомих?
- Як дану інформацію можна застосувати в повсякденному житті? У діяльності студентського активу?

7. Вправа «Статус»

Мета: показати, як уявленню про силу та владу впливають на поведінку; як особисті цінності розходяться з суспільною думкою

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер роздає учасникам картки та просить написати на них будь-який вид професійної діяльності, потім картки збирає і роздає знову в довільному порядку. Учасники за допомогою шпильок кріплять картки зпереду до одягу та ознайомлюються з родом діяльності один одного. Далі тренер дає завдання групі – вишикуватись у шеренгу посеред кімнати, таким чином, щоб у голові опинилася особа з найбільш престижною роботою. Порядок побудови залишається на розсуд учасників. Тренер оголошує регламент – 10 хвилин та дисоціюється від вправи, усі запитання переадресовує групі. Підкреслює, що не важливо, яким способом визначатиметься той або інший «статус». Можливо, тренеру доведеться трішки підштовхнути чи «остудити» учасників. Коли група виконала завдання – відбувається обговорення чи, швидше за все, дискусія.

Запитання для обговорення:

- Чим ви керувались, займаючи місце у шерензі?
- Чи впливало на вибір ваше особисте ставлення до професії?
- Чи пропонував хто-небудь критерій визначення статусу, не думаючи про гроші?
- Чому в голову шеренги вирішили поставити саме цього учасника?
- Чи оскаржив учасник в кінці шеренги своє місце?
- Яке місце зайняли суспільно корисні професії?
- Який висновок ви можете зробити в контексті нашої теми?

8. Вправа «Різні погляди»

Мета: продемонструвати учасникам вплив установок на сприйняття особистості.

*Час проведення:*15 хвилин.

Хід проведення: тренер обєднує учасників у дві групи. Одній груп дає фотокартку людини, сказавши, що це фото злодія, іншій групі показує таку саму фотокартку і каже, що це відомий дитячий лікар. Тоді тренер оголошує, що зараз відбудуться змагання між командами,

переможе та команда, яка зможе дати якомога більше характеристик даної особистості (характер, поведінка, манера спілкування), користуючись лише даним фото. Групи по черзі характеризують людину, не називаючи хто вона, тренер просить учасників команди суперників спробувати описати її. В кінці фото відкривається.

Запитання для обговорення:

- Про що свідчить вправа?
- На скільки установка впливає на людей?
- Яке відношення має дана вправа до лідерства-служіння?

9. Вправа на активізацію «Фермер, будинок, землетрус»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у трійки так, щоб пара ставала обличчям один до одного і з'єднуючи руки над головою, утворювала «дах» будинку. Третій учасник стає всередині будинку під «дахом», цей учасник буде «фермером». Учасники уважно слухають і виконують команди тренера: за командою «будинок» двійки, які утворюють «будинки», мають знайти собі інших «фермерів», котрі в цей час нерухомо залишаються на своїх місцях; за командою «фермер» на місці залишаються «будинки», а всі «фермери» мають знайти собі нові «будинки»; за командою «землетрус» кожний член трійки повинен знайти собі нових партнерів. Вправа повторюється кілька разів, команди лунають у випадковому порядку.

10. Перегляд відеосюжету «Бейб»

Мета: унаочнити інформацію щодо «лідерства-служіння»; спонукати учасників до дискусії.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер демонструє групі відеосюжет та ініціює до обговорення побаченого.

Запитання для обговорення:

- У чому полягала сила поросяти?
- З чим можна порівняти методи собаки та поросяти?
- Який висновок можна зробити про лідерство-служіння з даного відоео?

11. Вправа «Вівчар»

Мета: продемонструвати взаємодію лідера-служителя на послідовників; сприяти встановленню довіри у групі.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує групу в пари та пояснює, що один з пари – «вівчар», а другий - «вівця». Завдання вівчаря – провести вівцю через кімнату користуючись лише голосом, дозволяється легке підтримування за руку у разі потреби. По кімнати тренер розставляє стільці в довільному порядку. Усі учасники починають одночасно. Коли мети досягнуто, пари міняються ролями.

Запитання для обговорення:

- Як ви почували себе, будучи «вівцею»?
- Що допомогло йти за вказівками вівчаря?
- Які емоції переживали «вівчарі»?
- Чи змінилось ваше ставлення один до одного?
- Чи вдалося учасникам краще зрозуміти лідерство-служіння та усвідомити довіру, як його базову цінність?

12. Вправа «Коло довіри»

Мета: забезпечити встановлення довірливих стосунків між учасниками.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: члени групи утворюють тісне коло. Добровольця або того, хто хоче встановити з групою більше довіри «передають» одне одному, легко торкаючись його плечей. Весь цей час доброволець із заплющеними очима не повинен виходити з центра кола.

Запитання для обговорення.

- Що ви відчували коли були в середині кола? Що вам нагадували ці переживання?
- Що ви відчували, коли стояли в колі й вас «передавали» з рук у руки добровільно.
- Чи однаковими були ваші почуття до різних людей у середині кола?

13. Вправа «Маяк»

Мета: мотивувати групу до лідерства-служіння; сприяти розширенню уявлень учасників про шляхи служіння іншим.

Час проведення: 20 хвилин.

Хід проведення: тренер звертається до групи «Зробіть глибокий вдих, розслабтеся та уявіть море вночі, воно чорне і безмежне, навколо не видно ані клаптика суші, лише відображення зірок. Спробуйте відчути солонуватий присмак морської води. По морю пливе корабель, у нього гарні білі вітрила, за кермом стоїть сідий капітан у капелюсі та роздає команди помічникам. Раптом чути шум вітру, сильніше та сильніше, хвилі підіймаються високо-високо, кораблик хитає немов паперовий. Капітан у відчаї – куди пливти далі?Вдалині видно світло – то маяк надсилає сигнали. Уявіть себе цим маяком. Ви високі, стрункі, яскраві, світло просочується крізь кожну клітинку вашого тіла. Ви в змозі врятувати цілий корабель, ви можете набагато більше. Істиний лідер-служитель подібно маяку веде за собою, він не бере корабель за кермо, не тягне його, а лише вказує шлях, допомагає побачити те світло, якого так часто не вистачає у нашому житті. А в середині маяка сидить одна звичайна людина, яка вмикає це світло, спрямовує його. Цю людину, скоріш за все також хтось надихає. І цей ланцюг безперервний. У цьому істиний сенс та призначення лідерства-служіння».

Тренер просить учасників дати зворотній зв’язок. Потім пропонує перейти до практичної частини вправи - відкрити «Портфоліо лідера» на сторінці з зображенням маяка та кораблів. Завдання, уявити себе маяком та підписати один з кораблів іменем людини, для якої учасник вже є лідером-служителем у вірному розумінні цього слова, тобто, якою не керує, не «тягне», а саме веде за собою. У промені світла, який веде від маяка до корабля описати кількома словами прояв лідерства-служіння. Ще важливо підписати людину, яка працює в маяку, тобто того, хто надихає, є прикладом для учасника.

Також тренер оголошує, що аналогічном чином потрібно буде вдома розписати інші 4 кораблі, але вони символізуватимуть людей, для яких учасник прагне або планує в майбутньому стати прикладом лідера, вказавши шляхи впливу. Коли роботу над першим кораблем завершено учасники, за бажанням, коментують свій вибір.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Що ви відчували будучи маяком? Чи легко було влитися у цей образ?
- Чи усі знайшли людину, що символізує «працівника маяка»?
- Озвучте ваші висновки.

12. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера», у разі необхідності – пояснює їх виконання.

13. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв’язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

14. Релаксація «Комплімент»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: учасники по колу повинні сказати щось приємне, наприклад, комплімент сусіду. В кінці тренер дякує учасникам за заняття та заохочує «лідяниками».

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №7

Тема: Роль студентського активу у лідерстві-служінні

Назва: «Студ актив поспішає на допомогу»

Мета: сприяти розвитку лідерського потенціалу студентського активу через суспільно корисну діяльність.

Завдання:

- спонукати учасників до служіння у студентському активі;
- визначити можливі проблеми студентства в університетському середовищі та знайти шляхи їх вирішення ресурсами студентського активу;
- допомогти зрозуміти важливість особистісного внеску кожного члена студентського активу у спільну справу;
- сформулювати пріоритетні цілі діяльності студентського активу.

Цільова група: члени студентського активу

Кількість учасників: 20-25

Тривалість: 2,5 години.

План проведення тренінгу:

№ з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Перетворення» Сп	10 хв.	
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Дорога до яблуні»	10 хв.	Програма заняття
6.	Вправа «Повітряна куля»	15 хв.	Три набори карток з назвами «посад» студентського активу
7.	Вправа «Ковчег»	25 хв.	
8.	Вправа на активізацію «Японія»	5 хв.	
9.	Мозковий штурм «Проблеми студентства»	25 хв.	Фліпчарт, маркери, папір, ручки
10.	Вправа «Рука допомоги»	25 хв.	Плакат «проблеми студенства», «Портфоліо лідера», ручки
11.	Вправа «Моє послання у світ»	10 хв.	Папір, ручки
12.	Домашнє завдання.	2 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 7
13.	Рефлексія	5 хв.	
14.	Релаксація «Масаж по колу»	5 хв.	

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи:

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Перетворення»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: учасники сидять на стільцях колом. Тренер пропонує учасникам завершити кілька речень на кшталт того: «Якби я був книгою, то був би...». Усі відповідають по черзі. (Відповіді, природно, зводяться до небагатьох варіантів, наприклад, словник, книга поезій, енциклопедія тощо.) Так само тренер пропонує ще кілька речень, замінюючи ключове слово, яким є узагальнююча категорія (книга, їжа, пісня, музика, явище природи, вид транспорту тощо). Знов відповіді різні (їжа - каша, пиріжок, картопля тощо; явище природи -дощ, вітер, сніг тощо), але всі вони стосуються однієї категорії. Наприкінці вправи тренер підкреслює, що при всій індивідуальній різниці асоціативного ряду всі відповіді належать до спільних категорій, тобто всі учасники - особистості, але вони подібні один до одного, тому являють собою гурт.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Дорога до яблуні»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «Біля старої розлогої яблуні працював сивоволосий дідусь. Він зривав з дерева стиглі плоди і розкидав їх в різні боки. Ось прийшла людина з кошиком і запитала його:
- Що ти робиш?
- Я не даю яблуку впасти під дерево, - відповів старий.
- Який у цьому сенс? - Здивовано запитав чоловік. - Чи не розумніше було б зібрати яблука в кошик, віднести додому та їсти їх цілу зиму?
- Еге, - відповів старий. - До цієї яблуні тільки двоє знають дорогу: ти і я. Але скільки існує доріг, де проходять люди, де уздовж доріг не ростуть яблуні! Ті плоди, що ти збереш, ти з'їси один. А ті, що я розкидаю по дорогах життя, підберуть багато. І тоді свиня не з'їсть більше одного яблука. А людині досить і одного».

6. Вправа «Повітряна куля»

Мета: створити ситуацію «нехтування» власними інтересами на користь групових;

сприяти усвідомленню значимості кожного члена студентського активу.

*Час проведення:*15 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у три мікрогрупи та просить кожну обрати добровольця на роль лідера групи. Кожна група отримує набор карток із зазначеними на них посадами або видами діяльності у студентському активі. Лідер групи отримує роль «голови студентського активу», решту карток учасники обирають наосліп. Тренер просить групи розійтись у три різні кутки кімнати, щоб не заважати один одному. Далі тренер пропонує учасникам уявити, що вони є членами одного екіпажу на повітряної кулі. Куля починає падати й залишається зовсім небагато часу до моменту коли вона впаде в море. Щоб цього не трапилось хтось з екіпажу повинен вистрибнути з корзини. Кожна група має ухвалити спільне рішення, хто ж вистрибне з корзини, виходячи з того, хто з них, згідно з «роллю» буде найменш корисний у діяльності студентського активу. Тренер зазначає, що скоріш за все пожертвувати собою повинен лідер групи, учасники можуть оскаржити дану пропозицію. На обговорення дається 5 хвилин. По завершенню часу кожна група озвучує свій вибір, лідери його коментують. Учасники можуть обмінюватись коментарями.

Запитання для обговорення:

- Які емоції переживали лідери груп?
- Як себе почували «жертви»? З якими думками вони прийняли вибір групи?
- Якими критеріями керувалась група обираючи найменш корисного члена студентського активу?
- Чи вплинули на вибір групи особистісні стосунки між учасниками?
- Чи намагалась група знайти альтернативні шляхи порятунку?
- Який висновок можна зробити за результатами вправи?

7. Вправа «Ковчег»

Мета: сприяти розкриттю внутрішніх ресурсів учасників; мотивувати до лідерства-служіння у студентському активі.

Час проведення: 25 хвилин.

Хід проведення: тренер пояснює, що дана вправа дечим подібна до попередньою, тільки тепер учасникам потрібно буде грати «самих себе». Тренер розповідає, що внаслідок екологічної катастрофи та Божого гніву наближається другий всесвітній потоп. Та існує група людей, провідників, яка це передбачала та готувалася до порятунку. Вони збудували ковчег, місця на ньому багато, та щоб уникнути повторного руйнування моральних принципів суспільства, провідники хочуть створити нову генерацію людей - лідерів, щирих, духовних, здатних до служіння на користь розвитку суспільства. Завдання учасників - навести переконливі аргумени необхідності свого перебування на ковчегу, розповівши як вони можуть «служити» оточуючим з позиції своєї діяльності у студентському активі. Часові межі – 5 хвилин на підготовку, та до хвилини на виступ. У якості «провідників» виступає уся група.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи важко було обирати шляхи служіння?
- При підготовці ви відштовхувались від реальних чи бажаних ситуацій?
- Чи знайшов хтось з вас можливість «служити», про яку раніше не здогадувався?
- Чи переконались ви, що потенціал студентського активу у лідерстві-служінні безмежний?
- Кого зколег ви б узяли на ковчег? Хто був дійсно переконливим?
- Чи мала б успіх ідея «провідників»?

8. Вправа на активізацію «Японія»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднє студентів у три команди, та пояснює, що зараз вони пограють в усім відому гру «Камінь, ножиці, папір» у незвичний спосіб. У якості фігур виступатимуть не руки, а самі члени команд. Фігур три – самурай (учасники виставляють ногу уперед, імітуючи стійку самурая з мечем у руках), дракон (учасники розводять руки імітуючи пащу дракона) та принцеса (учасники роблять вигляд ніби користуються віялом та опускають очі), усі фігури повинні супроводжуватись звуками. Правила перемоги: дракон перемагає принцесу (викрадає), принцеса перемагає самурая (зачаровує красою), самурай перемагає дракона (вбиває мечем). Умови прості: за вказівкою тренера кожна команда, попередньо домовившись показує жестами певну фігуру. Наприклад одна команда зобразила дракона, дві інші принцесу – одна перемога першій команді. У випадку імітації усіх трьох фігур, раунд переграється. Гра триває до трьох перемог або до команди тренера про закінчення.

9. Мозковий штурм «Проблеми студентства»

Мета: визначити перелік найактуальніших проблем студентства в університетському середовищі.

Час проведення: 25 хвилин.

Хід проведення: тренер дає учасникам завдання подумати та протягом 5 хвилин записати на аркушах паперу список проблем, які на їхню думку заважають успішній життєдіяльності студентства в університетському середовищі. Потім тренер займає місце біля фліпчарту та просить першого учасника назвати проблему, яку він записав. Якщо група погоджується, що дана проблема має місце бути та є актуальною тренер записує її на аркуші фліпчарту. Також тренер запитує чи виокремив ще хтось з учасників подібну проблему і просить підняти руки, якщо їх більше 5 – ставить позначку на фліпчарті поряд з проблемою. Далі проблему зі свого списку озвучує другий учасник і таким же чином інші, по черзі за годинниковою стрілкою, доки не пройде два кола. Вже названі проблеми не повторюються. Якщо в частини учасників список вичерпається, можна дослухати інших.

Коли список сформовано тренер запитує учасників чи бачать вони подібності між проблеми. Далі пропонує групі об'єднати проблеми за певним критерієм, або категорією: наприклад «навчання», «адаптація», «дозвілля», «захист прав», «взаємодія з адміністрацією та викладачами».

На другому етапі вправи учасники об'єднуються у групи, за кожною з яких закріплена певна категорія проблем. Окремою категорією виступає «лідерство», над нею працюють усі групи. Завдання учасників у групах – записати на аркушах паперу проблеми, які належать до їх «категорії». Якщо групи сумніваються з приводу відповідності проблеми категорії – питання виноситься на розсуд загалу після виконання завдання. Також група може додати проблему, якщо важатиме, що її забули включити до переліку. Через 5 хвилин відбувається презентація результатів групової роботи та обговорення «суперечливих» проблем. Учасники фіксують записи у Портфоліоах. Групи не розходяться.

Запитання для обговорення:

- Визначаючи проблеми студентства чи орієнтувались ви на власні?
- Розглядали себе як «студента» чи участь у студентському активі розглядається вами окремо?
- Чому проблем однієї категорії виявилося більше ніж іншої?
- Хто першочергово винен у «проблемах» студентства – державна політика, економічне становище, адміністрація університету, самі студенти тощо?
- Чому деякі з проблем можна було віднести до кількох категорій?

10. Вправа «Рука допомоги»

Мета: сприяти усвідомленню студентським активом своєї ролі у лідерстві-сліжінні.

Час проведення: 25 хвилин.

Хід проведення: тренер звертається до групи: «Під час попередньої вправи спільними зусиллями вами було визначено ряд основних проблем, які турбують студентство під час

навчання в університеті. Ці проблеми, звичайно, спіткають і вас, як студентів. Але кожен хто знаходиться у цій кімнаті – особливий тим, що належить до студентського активу. Тобто, апріорі, ви є тими людьми, які уособлюють найкращі риси, на яких решта студентів покладаює надії, ви є лідерами, які повинні не лише сприяти вирішенню студентських проблем, що входять до вашої компетенції, а й виробити власний алгоритм уникнення багатьох труднощів. Та ми з вами зібралися не просто щоб розвинути лідерський потенціал - вміти повести за собою, організовувати, ефективно комунікувати, ми прагнемо до утвердження в студентському середовищі нової цінності – лідерства-служіння, що не важко, достатньо особистого прикладу та руки допомоги». Робота продовжується у попередніх групах. Завдання для учасників: дійти спільного групового рішення та за 2 хвилини виділити 5 найважливіших проблем студентства відповідно до категорії, закріпленої за групою (кількість важливих проблем повинна відповідати кількості учасників у групі). Після цього кожен з учасників закріплюється за певною проблемою. Тренер просить учасників відкрити «Портфоліо лідера» та на вказаній сторінці обвести свою долоню. На самій долоні сформулювати проблему, а на кожному з пальців записати 5 шляхів її вирішення зусиллями студентського активу на засадах лідерства-служіння. Учасники можуть радитись, обговорювати шляхи в межах мікрогруп. Піля цього відбувається коротка презентація кожного учасника.

Запитання для обговорення:

- Чи допомогла дана вправа поглянути інакше га студентський актив?
- Хто відчув, що має більше потенціалу, ніж вважає?

11. Вправа «Моє послання у світ»

Мета: дати можливість учасникам потренуватись у чіткому викладенні думок; мотивувати учасників до лідерства-служіння у студентському активі.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників визначити відомого персонажа, який би найкраще зміг донести до оточуючих ідею лідерства-служіння. Далі - сформулювати та записати коротке повідомлення, гасло, з яким би вони хотіли звернутись до людей закликаючи до лідерства та служіння. Це, послання в світ. Завдання учасників продемонструвати свої послання, виступаючи від імені обраних персонажів. Презентація відбувається наступним чином – учасник називає імя персонажа та декламує гасло. Так по колу. Якщо час дозволяє – можна не називати імені персонажа, а дозволити групі його відгадати.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чим ви керувались обираючи персонажа?
- Чи додало вам впевненості «перевтілення»?
- Чи були переконливими учасники? Кому вдалось вас надихнути стати лідером-служителем?

12. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера», у разі необхідності – пояснює їх виконання.

13. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв’язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

14. Релаксація «Масаж по колу»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: група стає у коло, так щоб учасники дивилися у потилицю один одному. Тренер дає команду учасникам покласти долоні на плечі сусіда попереду, заплющити очі та подякувати за гарну роботу на занятті не вербально, а зробивши масаж плечей спини та голови. Через 2 хвилини, тренер просить учасників, не розплющуючи очей повернутися на 180°. Тепер протягом 2 хвилин кожен може поядкувати партнерові у відповідь. В кінці тренер дякує учасникам за заняття та заохочує «лідяниками».

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №8

Тема: Налаштування на позитивний результат.

Назва: «Все буде «чьотко»

Мета: гармонізувати внутрішній світ учасників; сприяти розвитку їх позитивного мислення.

Завдання:

- допомогти учасникам у формуванні адекватної самооцінки;
- ознайомити з методами подолання психологічних «затисків»;
- навчити учасників чітко визначати мету та дотримуватись алгоритму її реалізації;
- сприяти усвідомленню важливості налаштування на позитивний результат у лідерстві;
- сформувати почуття відповідальності за спільний результат.

Цільова група: члени студентського активу

Кількість учасників: 20-25.

Триваілсть: 2,5 години.

План проведення тренінгу:

№з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Зубочистк»	10 хв.	Зубочистки
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Це добре!»	10 хв.	Програма заняття
6.	Вправа «Позитивне ставлення»	5 хв.	
7.	Вправа «Очищення»	10 хв.	
8.	Вправа «Сором»	5 хв.	Кошик, папір, маркери
9.	Перегляд відео сюжету «Фанерне сонце»	10 хв.	Відео, відеопроектор
10.	Вправа на активізацію «Посмішка»	5 хв.	
11.	Вправа «Хода могутності»	20 хв.	
12.	Інформаційне повідомлення «SMART мета»	10 хв.	Плакат «SMART», «Портфоліо лідера»
13.	Техніка «Карта цілей»	25 хв.	3 ватмани, журнали, маркери, ножиці, клей
14.	Вправа «Шлях до вершини»	15 хв.	Кубок, музичний запис
15.	Домашнє завдання	2 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 8
16.	Рефлексія	5 хв.	
17.	Релаксація «Скриня бажань»	5 хв.	Скринька, лідяники

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи:

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Зубочистки»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у мікрогрупи по 3–5 осіб; розсаджує їх за окремими столами або на стільцях окремими колами; роздає всім учасникам по 12 зубочисток; пропонує кожному розповісти членам малої групи щось про себе (наприклад, я маю кота…, мій улюблений колір – блакитний… тощо). Ті з членів підгрупи, які мають подібні інтереси, отримують від промовця зубочистку. Ті, хто не поділяє цих інтересів, віддають промовцеві по зубочистці. Учасники підраховують зубочистки; приблизно через 5 хвилин тренер формує нові малі групи; знов відбуваються розповіді, обмін та підрахунок зубочисток. Наприкінці вправи тренер ініціює обговорення результатів, звертаючи увагу на те, що інтереси у людей не однакові, але обмін інформацією був корисний усім.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Це добре!»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «У одного африканського короля був близький друг, з яким він разом виріс. Цей друг, розглядаючи будь-яку ситуацію, яка коли-небудь траплялася в його житті, якби була позитивна чи негативна, мав звичку говорити: «Це добре!».

Одного разу король перебував на полюванні. Друг, бувало, готував і заряджав рушниці для короля. Очевидно, він зробив щось неправильно, готуючи одну з рушниць. Коли король взяв у свого друга рушницю і вистрілив з нього, у нього відірвало великий палець руки. Досліджуючи ситуацію, друг як завжди прорік: «Це добре!» На це король відповів: «Ні, це не добре!» - І наказав відправити свого друга до в'язниці.

Минуло близько року, король полював в районі, в якому він міг, на його думку, перебувати зовсім безбоязно. Але канібали взяли його в полон і привели в своє село разом з усіма іншими. Вони зв'язали йому руки, наносили купу дров, встановили стовп і прив'язали короля до стовпа. Коли вони підійшли ближче, щоб розвести вогонь, вони помітили, що у короля не вистачає великого пальця на руці. Через свої забобони вони ніколи не їли того, хто мав ущербність в тілі. Розв'язавши короля, вони його відпустили.

Повернувшись додому, він згадав той випадок, коли він втратив палець, і відчув докори сумління за своє звернення з другом. Він одразу ж пішов у в'язницю, щоб поговорити з ним.

- Ти мав рацію, - сказав він, - це було добре, що я залишився без пальця. І він розповів усе, що тільки що з ним сталося.

- Я дуже шкодую, що посадив тебе в тюрму, це було з мого боку погано

- Ні, - сказав його друг, - це добре!

- Що ти говориш? Хіба це добре, що я посадив свого друга на цілий рік у в'язницю?

- Якби я не був у в'язниці, то був би там разом з тобою».

6. Вправа «Позитивне ставлення»

Мета: продемонструвати вплив на настрій позитивних та негативних думок.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників пройтись по кімнаті, повторюючи якусь одну негативну річ про себе. Наприклад: «Я товста», «Я ненавиджу свою роботу», «В мене ніколи нічого не виходить». Через хвилину учасники повинні говорити добру річ про себе. Наприклад: «Я красива», «Я хороший друг», «Я готую смачну піцу», «Я творець свого життя». Коли учасники повертаються на місця, тренеріініцією обговорення.

Запитання для обговорення:

- Що ви відчували говорячи про себе негативні речі?
- А які емоції були під час позитивних тверджень?
- Чому лідеру важливо мати позитивне мислення?

7. Вправа «Очищення»

Мета: сприяти звільненню від проблем; налаштувати групу на позитив.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер наголошує учасникам: «У результаті попередньої вправи ви дійшли висновку, що лідер повинен мати позитивне мислення. Цьому сприяє цілеспрямованість, установка на результат, вміння бачити світлу сторону речей, надихати та заряджати позитивом послідовників. Часом, лідеру важко позбутися негативних думкок, тому що проблеми, лежать на душі немов камінь та щодня змушують згадувати про себе. Для позитивної орієнтації важливо позбутися даного «каменю».

Тренер просить учасників об’єднатися у пари. У кожного є 2 хвилини, щоб розповісти партнеру про свої проблеми, неприємності, з якими вони прийшли на заняття. Доки говорить один партнер,інший не виражає жодних емоцій до почутого, просто уважно слухає, не перебиваючи. За 2 хвилини учасники міняються ролями. Потім тренер просить учасників парами по черзі підійти до вікна та скинути з нього свій «камінь», мімікою та жестами показуючи важкість, щоб усі могли побачити та оцінити його. Якщо ж учаснику здається, що тягар його неприємностей занадто великий, він може поділитися переживаннями з усією групою та попросити, щоб інші «допомогли» йому підняти та скинути «ношу».

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Що ви відчували у кожній з ролей? А під час викидання «каменю»?

8. Вправа «Сором»

Мета: продемонструвати учасникам способи зміни негативних установок.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер ще раз підкреслює, що людині важливо ділитися своїми проблемами, час від час звільнятись від негативних думок, мати коло осіб, яким довіряє та які допоможуть розділити «тягар». Та бувають речі, які сидять глибоко у душі, яких людина соромиться та, якими жодним чином вона б не хотіла ділитися з іншими. Потім він роздає учасникам по аркушу паперу та просить записати одну таку річ про себе на папері великими літерами, так щоб вона починалась «я ….» та скласти аркуш навпіл. Тренер попереджає, що оголошувати написане група не буде, тому писати краще те, що дійсно хвилює.

Потім тренер припускає - мабуть, учасникам здається, що те що вони написали є чимось дуже соромним, але вони помиляються, буває й гірше. Він просить групу заплющити очі та уявити, як Наполеон під'їздить на коні до свого війська та говорить. І тут тренер просить учасників підставити речення написане на аркушах паперу. Тренер продовжує: «А ось Бред Піт отримує «Оскар», він схвильовано бере статуетку та каже: «…» (учасники знову діють за алгоритмом). Інші варіанти: «ректор закінчує вступну промову для першокурсників словами …»; «президент під час інаугурації, поклавши руку на Конституцію каже …», «колобок залізши на носа лисичці співає …», «наречена зкохано дивиться на нареченого біля вівтаря та ніжно промовляє …», «інспектор ДАІ зупинивши водія у відповідь на прохання пояснити причину перевищення швидкості чує …».

Так, можна запропонувати біля 10 варіантів. Зазвичай, вправа супроводжується сміхом групи. Учасники за вказівкою розплющують очі, рвуть аркуші на маленькі шматки та кладуть у кошик, з яким тренер підходить до кожного.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала справа?
- Яким тепер вам здається ваш сором?
- Чому вас навчила дана вправа?
- Як лідер може використати дану техніку у повсякденному житті?

9. Перегляд відео сюжету «Фанерне сонце»

Мета: унаочнити інформацію про позитивне мислення; продемонструвати один із шляхів вирішення проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер демонструє групі відеосюжет та ініціює до обговорення побаченого.

Запитання для обговорення:

- Як себе почували герої маючи проблему?
- Що допомогло героям її вирішити?
- Яке значення має позитивне мислення у житті людини?
- Як можна використати побачене у реальному житті?

10. Вправа на активізацію «Посмішка»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: учасники об'єднуються у пари та намагаються розсмішити один одного. Потім відбувається обмін враженнями: що кого розсмішило більше за все.

11. Вправа «Хода могутності»

Мета: позбавити учасників «психологічних затискачів»; допомогти відчути себе лідерами.

Час проведення: 20 хвилин.

Хід проведення: тренер запитує в учасників, за якими зовнішніми ознаками можна стверджувати про позитивну орієнтацію лідера та фіксує відповіді групи на фліпчарті. Якщо не пролунала відповідь «хода, постава» тренер підштовхує групу до неї. Він викликає добровольця та просить його пройти вздовж кімнати, потім просить пройтись удруге, але так як би це зробив

справжній лідер. Учасник сідає на місце та коротко описує свої відчуття. Тренер запитує групу чи відрізнялась хода учасника у першому та другому випадку та чим саме, підводячи до запитання: «Що заважає зробити впевнену лідерську ходу своєю звичною?» та отримує зворотній зв'язок від групи.

Далі тренер пояснює, що причина не лише у «проблемах зі спиною» чи «поганому настрої», а й у так званих психологічних або м'язових «затискачах», які є реакцією тіла на страхи, сором, невпевненість, негативні емоції тощо та пропонує освоїти техніку «Хода могутності». Учасники об'єднуються у пари та займають простір у кімнаті, добре ящо є можливість вийти на коридор або вулицю. Перший з пари повинен пройтись по наміченій траєкторії, завдання другого уважно оцінити «недоліки» у ході та описати їх партнерові. Сутність техніки полягає у досягненні критичної точки поміченого недоліку. Наприклад, учасник під час ходи підіймає праве плече, він повинен знову пройтись по кімнаті максимально піднявши це плече, аж до відчуття напруження та болю у м'язах. Потім він демонструє другому учаснику «контрольний прохід». У випадку якщо тенденція не змінилася, учасник повторює вправу. Так доти, доки партнер не дасть схвальну оінку, але не довше відведених 10 хвилин. Потім відповідним чином коригується інший «затискач». Якщо це - занадто активне «розгойдування руки» під час ходи, пройтись потрібно ще сильніше її «розгойдуючи» тощо.

Через 10 хвилин пари міняються ролями. В кінці вправи усі учасники збираютья у кімнаті та по черзі демонструють свою лідерську ходу на відрізку визначеному тренером.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи важко було доводити м'язові затискачі до «критичної точки»?
- Що ви відчуваєте зараз, після виконання техніки?
- Чи допомогло це вам більшою мірою відчути себе лідерами?

12. Інформаційне повідомлення: «SMART мета»

Мета: розширити знання учасників щодо алгоритму формулювання мети; ознайомити зі схемою критеріїв «правильної» мети.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер просить групу відкрити «Портфоліо лідера» та знайомить з технікою побудови мети «SMART». Потім просить учасників уявити, що кожен з них має ціль, але в контексті заняття, просить зосередитися не на особистих цілях, а на тих, які вони ставлять перед собою у якості лідерів. Тобто це можуть бути цілі, пов'язані з самовдосконаленням та навчанням будь-чому, з досягненням успіху у певній сфері, з просуванням проекту, з покращенням умінь та навичок. Коротко, однією фразою, тренер просить учасників, записати визначену ними ціль у «Портфоліо лідера» та «відформатувати» її відповідно до моделі.

13. Техніка «Карта цілей»

Мета: сформулювати та візуалізувати спільні групові стилі.

Час проведення: 25 хвилин.

Хід проведення: тренер знайомить учасників з технікою створення «Карти цілей» та просить учасників об'єднатися у 3 групи. Кожна група відповідає за конкретний напрямок роботи «розвиток студентського активу», «ровиток лідерства у студентському активі», «розвиток університету за допомогою студентського активу». Тренер роздає учасникам необхідні матеріали - лист ватману, журнали, маркери, ножиці, клей. Завдання учасників - використовуючи дані матеріали створити свою частину «Карти цілей студентського активу», використовуючи малюнки, вирізки з журналів, написи та не забуваючи про модель «SMART». По закінченню 20 хвилин групи презентують результати своєї роботи та об'єднують усі частини за допомогою скотчу або клею. В кінці заняття учасники забирають «Карту цілей» до кімнати студентського активу.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?

- Що собою являють ваші карти: сукупність окремих цілей учасників чи кілька спільних цілей?
- Яким чином було побудовано роботу в команді?
- Чи змінилось ваше ставлення до спільних цілей студентського активу? Чи стали вони більш реальними?

14. Вправа «Шлях до вершини»

Мета: допомогти у визначенні чітких цілей; створи передумови для виявлення неповторного лідерського стилю кожного учасника; потренуватися досягати спільних групових цілей.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: Тренер говорить учасникам, що кожен з них сформулював у Портфоліоу ціль. Далі учасники розраховуються на «перший-другий». Перші номери стають у шеренгу. Обличчям до них другу шеренгу утворюють другі номери. Таким чином утворюється коридор. На виході з коридору тренер ставить будь-який предмет як символ досягнення цілі (наприклад, кубок).

Завдання учасників – пройти власний «шлях до вершини». Тренер наголошує, що цілі різні, так само як кожен у групі – самоцінна та унікальна особистість зі своїм досвідом та стилем лідерства, тому манера, спосіб проходження шляху до вершини повинні бути різними. Учасники створюють свою «ходу», спосіб руху, котрі б могли виразити їх налаштування, стратегію та тактику, змогли б стати зримою метафорою шляху, який вони вирішили подолати. Учасники під музику та оплески товаришів по черзі долають свій шлях до вершини.

Після цього тренер говорить, що усі вони зібралися тут для спільної мети – «стати лідерами», тому їм необхідно продемонструвати шлях до її досягнення як злагодженої команди. Учасники беруться за руки та під музику прямують до «Карти цілей студентського активу», кладучи на неї долоні. Тренер підбадьорює групу оплесками.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Якими були ваші цілі: конкретними чи більш абстрактними?
- Чим ви керувались обираючи саме такий спосіб проходження «шляху»?
- Що ви відчули узявши кубок до рук?
- Чи розділяли ви радість інших учасників від отримання кубку?
- Чи стала ваша ціль реальнішою після виконання вправи?

15. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера», у разі необхідності – пояснює їх виконання.

16. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв’язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

17. Релаксація «Скриня бажань»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилини.

Хід проведення: тренер демонструє учасникам невеличку скриню і пояснює, що вона має чарівну властивість – здійснювати бажання, якщо заховати їх усередині. Учасники по колу

мають говорити у скриню свої бажання, як голосно, так і пошепки. Коли скриня доходить до тренера, він говорить своє бажання та зачиняє її на ключ, запевняючи, що тепер бажання учасників обов'язково збудуться. В кінці тренер дякує учасникам за заняття та заохочує «лідяниками».

МОДУЛЬ 3. ДІЯЛЬНІСНИЙ

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №9

Тема: Розвиток лідерської поведінки. Вміння командної взаємодії.

Назва: «Один у полі не воїн»»

Мета: забезпечити ефективну діяльність студентського активу як злагодженої команди.

Завдання:

- відпрацювати механізми групової взаємодії;
- навчити учасників досягнення консенсусу у прийнятті групових рішень;
- сприяти розвитку навичок співпраці та взаємодопомоги;
- сформувати почуття єдності групи та довіри до членів команди;
- сприяти розумінню унікальності кожного члена команди.

Цільова група: члени студентського активу.

Кількість учасників: 20-25.

Тривалість: 2,5 години.

План проведення тренінгу:

№з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Шукаю роботу»	10 хв.	
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Кінь та осел»	10 хв.	Програма заняття
6.	Вправа «Утворити коло»	5 хв.	
7.	Вправа «Шикуйсь»	15 хв.	
8.	Вправа «Лего -team»	15 хв.	Три набори конструкторів «Лего», три набори деталей до конструктора
9.	Вправа «Бути чи не бути»	10 хв.	Текст цитати
10.	Вправа на активізацію «Союз сміху»	5 хв.	
11.	Вправа «Загублені в морі»	15 хв.	Аркуші зі списком речей за кількістю учасників, ручки
12.	Вправа «Острів»	10 хв.	Газети
13.	Вправа «Скуті одним ланцюгом»	15 хв.	Крейда або 2 мотузки завдовжки 6 метрів
14.	Вправа «Автобус»	15 хв.	
15.	Домашнє завдання.	2 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 9
16.	Рефлексія	5 хв.	
17.	Релаксація «Соняшник»	5 хв.	Лідяники

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи:

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Шукаю роботу»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників подумати про речі,які їм вдається робити найкраще та уявити, що вони прийшли в агентство з працевлаштування. Вони повинні привітатися з групою наступним чином: «Привіт, я Сергій! За освітою «соціальний педагог» та міг би працювати «редактором газети, гідом по столиці та професійним футболістом». Відповідним чином вітається решта групи.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Кінь та осел»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «Йшли кінь та осел з базару. Так сталося, що осел був навантажений вище голови, а кінь біг без нічого. Йшли вони, йшли, пройшли півдороги. Осел втомився, крекче, ледве дихає.

-Будь другом, - попросив він коня, - допоможи мені! Візьми частину вантажу!

Але кінь і вухом не повів. Трохи згодом осел благав:

-Мені вже несила! Допоможи! Але кінь тільки вухами пряде.

Дорога пішла в гору. Осел відчуває, що ось-ось впаде, і в третій раз просить коня:

-Допоможи!

-Добре, - погодився кінь, - дещо я візьму на себе: ти неси вантаж, а я, так вже й бути, буду за тебе кректати і віддуватися.

Осел пройшов ще десяток кроків і впав.

-Вставай, вставай милий! - Благав господар, але осел не міг піднятися. Нічого робити. Розвантажив господар осла і всю поклажу звалив на коня. Тепер осел біг без нічого, а кінь кректав і віддувався за двох».

6. Вправа «Утворити коло»

Мета: відпрацювати механізм групової взаємодії; налагодити довірливі стосунки між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників заплющити очі та ходити по кімнаті, тримаючи руки перед собою долонями назовні. Розмовляти заборонено. Через певний час тренер говорить, що учасники повинні утворити коло, узявшись за руки, не розплющуючи очей. Далі, тримаючи «правильне» коло, усі за командою тренера повинні сісти на підлогу, не розриваючи рук. Усі розплющують очі та дивляться один на одного.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Що допомогло виконати завдання?
- Які висновки ви можете зробити?

7. Вправа «Шикуйсь»

Мета: сприяти розвитку навичок швидкого реагування при виконанні командних завдань.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у дві мікрогрупи. Він просить кожну з команди шикуватись в ряд починаючи від найбільшого за наступними критеріями:

- за зростом;
- за кількістю братів та сестер;
- за довжиною волосся;
- за шириною посмішки;
- за місяцем народження;
- за кількістю ґудзиків на одязі;
- за найвіддаленішою подорожжю, здійсненою учасниками.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- За яким алгоритмом ви виконували завдання?
- Чи брав хтось на себе роль лідера?

8. Вправа «Лего-team»

Мета: зрозуміти умови ефективної командної взаємодії.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер демонструє учасникам фігуру, зібрану з конструктора «лего». Потім він об'єднує учасників у 3 мікрогрупи та вручає кожній групі по однаковому набору окремих деталей конструктору «лего». Групи сідають колом навколо столу або стільця. Тренер ставить фігуру в себе на столі за імпровізованою широмою. Завдання груп – зібрати з окремих деталей точну копію фігури на столі тренера. Умови виконання: до столу за один раз має право підійти лише один учасник однієї команди. Алгоритм виконання кожна група обирає самостійно. На виконання вправи дається 8 хвилин.

Запитання для обговорення:

- Розкажіть про спосіб виконання завдання вашою командою?
- Чи одразу ви до нього дійшли?
- Чи зайняв хтось з групи лідерську позицію у ході виконання?
- Які висновки ми можемо зробити в контексті теми заняття?

9. Вправа «Бути чи не бути»

Мета: сприяти розвитку навичок ефективної командної взаємодії.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 2-3 мікрогрупи, таким чином, щоб у кожній було по 6-10 чоловік. Групи стають у коло. Кожна група отримує по одній цитаті про лідерство

(кількість слів в цитаті повинна відповідати кількості учасників). Слова цитати розбиваються по одному на учасника у колі. Тренер просить учасників вимовити свої слова уголос, по черзі. Потім робить паузу та звертає увагу, що після свого слова учасники ставлять крапку – тренер демонструє. Завдання команд - тренуватися у вимовленні цитати, прислуховуватися один до одного, підхоплювати слово попереднього учасника, додавати своє власне та передавати його наступному так, що усе речення стало ритмічним та усвідомленим, так ніби це сказала одна людина.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Що допомогло правильно виконати завдання?
- Які висновки ми можемо зробити в контексті теми заняття?

10. Вправа на активізацію «Союз сміху»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у мікрогрупи по 5-7 чоловік, кожна стає в коло, утворюючи «союз сміху». Правила наступні: коли тренер дає команду, усі учасники намагаються розсмішити або змусити посміхнутися інших членів своєї мікрогрупи. Той, хто засміявся або посміхнувся, покидає «союз сміху» - він робить крок назад та просто спостерігає за ходом гри. Коли у групах залишається по 2 людини, тренер зупиняє вправу та пропонує їм утворити спільне коло та провести чемпіонат для виявлення одного переможця.

11. Вправа «Загублені в морі»

Мета: потренувати навички прийняття командних рішень.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 2 мікрогрупи та дає інструкції: «Ви пливете на яхті у Південній частині Тихого океану. Внаслідок виникнення вогню невідомого походження більша частина яхти і того, що було на борту зруйновано. Зараз яхта повільно тоне. Через те, що навігаційне обладнаня було втрачене чи зруйноване, ви не знаєте, де знаходитесь. Ви гадаєте, що знаходитесь десь приблизно на відстані тисячі миль на південний захід від найближчої землі. Нижче поданий список 15 речей, що залишилися цілими і неушкодженими вогнем. У ДОДАТОК до цих речей ви маєте гумовий пліт з веслами, достатньо великий для того, щоб вмістити вас, команду та усі речі, подано нижче. У кишенях тих, що вижили, знаходиться ще пачка цигарок, декілька коробок сірників та 5 однодоларових банкнот.

Ваше завдання полягає у тому, щоб поставити подані нижче предмети за ступенем їх важливості для вашого виживання. Поставте на 1 місце найбільш важливий предмет, на 2 місце – другий по важливості, і таким чином, на 15 місце – найменш важливий. Після того, як ви складете свій власний список речей, група має дати згоду щодо порядку розташування усіх 15 речей. Ви маєте 15 хвилин, інакше усе буде втрачено». Коли завдання виконано – групи презентують остаточні списки.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи вдалося вашій групі перетворитися на злагоджену команду?
- Які риси учасників сприяли цьому? Що заважало?
- Чи виокремилися лідери в групах?
- Поділіться груповим рецептом досягнення консенсусу?

12. Вправа «Острів»

Мета: сприяти розвитку навичок спільної командної діяльності.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у мікрогрупи розміром по 3-6 осіб та видає кожній газетний аркуш. Тренер озвучує наступну інструкцію: «Ви знаходитесь на острові, кий

затоплює водою. Ви повинні стати усією командою на газету та проскандувати «Ми – одна команда!».Після того як це буде виконано, тренер складає газету навпіл та повторює завдання. Потім газета складається навпіл ще раз. Завдання груп – розміститися на найменшому можливому клаптику газети на час, достатній для того, щоб крикунути разом «Ми – одна команда!».

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи важко було впоратись з завданням?
- Що допомогло у виконанні?
- Що ви відчували скандуючи «Ми – одна команда!» на останньому етапі?

13. Вправа «Скуті одним ланцюгом»

Мета: сприяти розвитку почуття відповідальності за спільний результат.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: якщо чисельньсть групи більша 15 чоловік – тренер об'єднує учасників у 2 команди. Завдання вправи полягає у тому, щоб команда, ставши у шеренгу та торкаючись щиколотками один до одного, пройшла встановлену тренером відстань (лінія накреслена крейдою або мотузкою). Це завдання важче ніж здається на перший погляд, та при тренуванні та наполегливості, цілком виконуване. Головна умова – контакт щиколоток не повинен розриватися ні на мить. У групи є 10 хвилин на виконання завдання та будь-яка кількість спроб, тренер спостерігає за виконанням умов. Навіть якщо команді не вдасться виконати завдання, активність учасників зросте. Якщо одній команді вдалося виконати завдання, а іншій ні – переможці діляться досвідом. В кінці учасники повертаються на місця для обговорення.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Опишіть свої відчуття на початку вправи, під час її виконання, та по завершенню.
- Чи засмутив вас програш?
- Чи відчували ви відповідальність за спільний результат?
- Які висновки ми можемо зробити в контексті теми заняття?

14. Вправа «Автобус»

Мета: сприяти усвідомленню значимості кожного члена групи.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: стільці в кімнаті розташовуються пу два ряди парами один за одним з проходом по середині так, ніби у салоні автобуса. Учасники займають місця у «автобусі». Тренер дає інструкцію: «Уявіть, що усі хто знаходиться у автобусі – дружня організована команда студентського активу, яка подорожує разом по незвіданим, часом тернистим шляхам університетського життя. Вам усе під силу, адже кожен пасажир особливий, зі своїми вміннями та якостями, які роблять команду згуртованою та особливою. Та автобус не може рухатись постійно, часом на його шляху трапляються зупинки і деякі з пасажирів покидають його – закінчують навчання, обирають заняття важливіше за студентський актив, створюють сім'ю… Але зупинки тим і корисні, що заповнюють автобус новими пасажирами. Зараз я буду підходити та торкатися до плеча кожного учасника – це символізує «зупинку» - учасник мовчки залишає групу та йде в куток кімнати під стіною.

Спробуйте зібратись з думками та відчути наш «автобус», подумайте чого позбудеться студентський актив, втративши пасажира». По черзі, тренер тихо торкається плеча кожного учасника, і ця особа мовчки залишає групу та стає у вказаному місці. Між зупинками повинен бути інтервал у 20 -30 секунд. Після того як останній пасажир займає своє місце поза автобусом, пропонується кілька хвилин помовчати, аби своїм візуальним впливом порожні місця проймали та зворушували групу. Згодом група збирається знову для зворотного зв'язку.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?

- Як ви себе почували в повному «автобусі»? А під час зупинок?
- Чи вплинула вправа на ваше ставлення до товаришів?
- Які висновки ми можемо зробити в контексті теми заняття?

15. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера», у разі необхідності – пояснює їх виконання.

16. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

17. Релаксація «Соняшник»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер інструктує групу: «зараз в кінці заняття, я хочу запропонувати вап вправу під назвою «Соняшник». Встаньте широким колом, потім сядьте на підлогу та заплющіть очі. Згадайте про те, як ви по одинці прийшли до студентського активу та були не знайомі з більшістю інших учасників … (1 хвилина). Тепер розплющіть очі та повільно підводьтесь… Відчуйте, що поступово ви перетворились у єдину команду та стали ближчими один до одного… Звузьте коло, щоб стояти ближче один до одного, та покладіть руки на плечі своїм сусідам… Уявіть собі, що ви усі – це квітка соняшника, яий повільно хитається під подихом вітру. Заплющіть очі та повільно хитніться спочатку ліворуч, а потім праворуч… (30 секунд).

Продовжуючи рухатись в ритмі соняшника, розплющіть очі та подивіться на інших членів групи. Зустріньтесь очима з кожним … (2 хвилини). Тепер поступово зупиніться, знову заплющіть очі та зніміть руки з плечей сусідів… Усвідомте, що соняшник вже дозрів, та кожен з вас зараз перетвориться в самостійне соняшникове зернятко… Відійдіть з заплющеними очима на кілька кроків назад та повільно поверніться назовні… Відчуйте, що вітер несе вас вдалину від соняшника, що ви знову один, але несете у собі при цьому енергію зародку…

Спробуйте відчути цю енергію у своєму тілі… Скажіть собі самому: «Я сповнений життєвою силою і у мене є енергія для зросту та розвитку… (1 хвилина). Тепер поступово розплющіть очі». В кінці тренер дякує учасникам за заняття та заохочує «лідяниками».

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №10

Тема: Розвиток лідерської поведінки. Комунікативні вміння.

Назва: Без 5 хвилин лідер. Говорити і чути.

Мета: опанування членами студентського активу прийомам ефективного спілкування.

Завдання:

- допомогти усвідомити значення комунікації у лідерстві;
- відпрацювати навички встановлення контакту, відносин в різних ситуаціях;
- сприяти розширенню можливостей використання навичок невербальної комунікації;
- оволодіти навичками ефективного слухання;
- відпрацювати на практиці вміння доносити свою точку зору.

Цільова група: члени студентського активу

Кількість учасників: 20-25.

Тривалість: 2,5 години.

План проведення тренінгу:

№ з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Німий привіт»	5 хв.	
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Три сита»	10 хв.	Програма заняття
6.	Інформаційне повідомлення «Комунікаційні ефекти»	10 хв.	«Портфоліо лідера»
7.	Вправа «Будь собою»	20 хв.	Пакети інструкцій
8.	Вправа «Пум-пум»	15 хв.	
9.	Вправа «Телефакс»	10 хв.	Малюнки, аркуші паперу, маркери
10.	Вправа на активізацію «Хто яскравіше»	5 хв.	
11.	Вправа «Казка втрьох»	20 хв.	Картки з назвами казок
12.	Вправа «Вибір нових кольорів»	20 хв.	3 набори карток для рольової гри кожному учаснику
13.	Вправа «Голосуємо ногами»	15 хв	Картки «перший», «другий»
14.	Домашнє завдання	2 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 10
15.	Рефлексія	5 хв.	
16.	Релаксація «Готово»	5 хв.	Лідяники

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи:

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Німий привіт»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників привітатись один з одним різними способами, не використовуючи при цьому жодних слів. Група хаотично рухається.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього

протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Три сита»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «Один чоловік запитав у Сократа:
– Знаєш, що мені сказав про тебе твій друг?
– Зачекай, – зупинив його Сократ, – просій спочатку те, що збираєшся сказати, через три сита.
– Три сита?
– Перш, аніж що-небудь говорити, потрібно це тричі просіяти. Спочатку через сито правди. Ти впевнений, що це правда?
– Ні, я просто чув це.
– Значить, ти не знаєш, це правда чи ні. Тоді просій через друге сито – сито доброти. Ти хочеш сказати про мого друга щось хороше?
– Ні, навпаки.
– Виходить, – продовжував Сократ, – ти збираєшся сказати про нього щось погане, але навіть не впевнений в тому, що це правда. Спробуємо третє сито – сито користі. Чи так вже необхідно мені почути те, що ти хочеш розповісти?
– Ні, в цьому немає необхідності.
– Отже, – підсумував Сократ, – в тому, що ти хочеш сказати, немає ні правди, ні доброти, ані користі. Навіщо тоді говорити?».

6. Інформаційне повідомлення: «Комунікаційні ефекти»

Мета: ознайомити учасників з поняттям комунікаційних ефектів; сприяти розширенню знань про ефективне спілкування.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер ознайомлює учасників з інформацією про конумікаційні ефекти та просить виконати завдання у «Портфоліо лідера». Потім стимулює групу до обговорення почутого.

Запитання для обговорення:

- Чому комунікативні вміння є важливими для лідера?
- Які з перерахованих ефектів ви вважаєте найбільш необхідними у спілкуванні?
- Чому ваша оцінка в Портфоліоу була саме такою?
- Що крім комунікації покращує спілкування?

7. Вправа «Будь собою»

Мета: вивчити ознаки невербального спілкування та потренуватися у його інтерпретації; донести важливість активного слухання для успішності комунікації.

Час проведення: 20 хвилин.

Хід проведення: тренер об’єднує учасників у пари та. Заздалегідь готуються пакети інструкцій з набіром ролей. Тренер роздає по одній ролі кожному з пари, прохаючи їх прочитати про себе та діяти відповідно до прочитаного. Тренер пояснює, що інструкції не потребують коментарів. Після виконання ролей організовується обговорення, у процесі якого учасники оголошують зміст своїх інструкцій та розповідають, як протікали діалоги.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Які труднощі у вас виникли у процесі спілкування?
- Що могло б перетворити діалог у конструктивний?

- Чому важливо інтерпретувати невербальну комунікацію?
- Які висновки ми можемо зробити у контексті лідерства?

8. Вправа «Пум-пум»

Мета: надати можливість учасникам усвідомити цінність відкритих запитань для розуміння партнера; змусити бути уважнішими один до одного.

Час проведення: 15 хвилин

Хід проведення: тренер пропонує групі пограти в гру «Пум-пум» та пояснює, що «пум-пум» це певна, обов'язково об'єктивна характеристика, яка в деяких учасників присутня, а в деяких - ні. Тренер наводить приклад «пум-пума» - шнурки на взутті. Він каже, що в Олега, Івана та Марини є «пум-пум», а в усіх інших – немає. Завдання групи, задаючи будь-які закриті запитання, відгадати «пум-пум», завдання ведучого – відповідати «так» чи «ні». «Пум»-«пумом» може бути не лише видима ознака, а «перша літера імені», «посада в студ активі» тощо. Відгадавший стає ведучим, гра триває в залежності від відведеного часу.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи вдалося вам дізнатися щось нове про товаришів? Помітити те, чого раніше не помічали?
- Як би проходила вправа якби можна було задавати відкриті запитання?
- Які висновки ми можемо зробити з приводу ефективної комунікації?

9. Вправа «Телефакс»

Мета: відпрацювання навичок ефективної комунікації у групі.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у мікрогрупи по 6-8 осіб у кожній. Усі сідають на стільці один за одним. Перший в ряду гравець отримує чистий аркуш паперу та олівець, останній – картку з нескладним малюнком (дерево, будинок, квітка, риба) і ніхто окрім нього не повинен бачити малюнок.

Тренер оголошує завдання – кожна команда зараз працюватиме як телефакс. Члени команди намагаються як можна швидше та точніше передати повідомлення. Це повідомлення – просте зображення предмету, яке малюється вказівним пальцем на спині учасника сидячого попереду. Спілкуватися гравцям забороняється.

Коли «повідомлення» дійде до першого члена команди, він зображує на аркуші паперу предмет, який, як йому здається, малювали на його спині та кричить «Готово!». Після цього порівнюються обидві картки. Можна зіграти ще 1-2 раунди, міняючи послідовність учасників у командах, за бажанням.

Запитання для обговорення:

- Чи злагоджено працювала команда?
- Яким чином можна було підвищити ефективність роботи?
- Чому швидкість, з якою команди виконували завдання, була різною?
- Чи покращилась робота після зміни послідовності учасників?

10. Вправа на активізацію «Хто яскравіше»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: усім учасникам пропонується виконати одне й те ж звичайне завдання – будь-якими засобами, не вдаючись, звісно, до фізичної взаємодії, спробувати привернути до себе увагу оточуючих. Завдання ускладнується тим, що одночасно його намагаються виконати усі учасники. В кінці вправи, група намагається визначити, кому це вдалося найкраще та за рахунок яких засобів.

11. Вправа «Казка втрьох»

Мета: скоротити дистанцію в спілкуванні між учасниками; сприяти розвитку партнерської взаємодії, спонтанності та творчих можливостей учасників.

Час проведення: 20 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у мікрогрупи по три особи в кожній. Один з них виконує роль казкаря. Йому належить викласти одну з відомих казок, визначених тренером. Другий учасник сідає на стілець обличчям до глядачів. Беззвучно відкриваючи рот і використовуючи міміку, він буде імітувати роль оповідача. Його руки закладені за спину, тому не беруть участь у вправі. Роль «рук другого учасника» будуть виконувати руки третього гравця. Для цього він повинен встати на коліна прямо за спиною другого актора і просунути свої руки у нього під пахвами.

Для глядача створюється ілюзія, що руки, які жестикулюють в ході казки є руками оповідача, який сидить на стільці. Саме ілюзія того, що казку розповідає гравець на стільці голосом першого гравця і руками третього, є доказом успішності вправи. Домогтися цього можна при умінні синхронно працювати з партнерами і з театральною яскравістю користуватися невербальними засобами виразності (жестом, мімікою, інтонацією).

Запитання для обговорення:

- Що являло для вас труднощі в завданні?
- Як ви вважаєте, чи може дана вправа навчити вас навичкам, які ви зможете застосувати за межами тренінгової групи - на роботі, в сім'ї, при спілкуванні з людьми?
- Що може дати це завдання при розгляді проблем, пов'язаних з розвитком лідерського потенціалу?
- Які якості лідера проявили учасники вправи?

12. Вправа «Вибір нових кольорів»

Мета: проілюструвати як приймаються рішення під час переговорів; продемонструвати, як з'являються лідери у ситуації розв'язання проблеми.

Час проведення: 20 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 3 мікрогрупи по 7-10 осіб. Кожна група отримує набір карток для рольової гри. Тренер інформує учасників, що вони набудуть досвіду групової динаміки, яка є тоді, коли існує завдання, котрого треба досягти та нагадує їм про те, що важливо сприймати завдання серйозно заради досягнення максимального ефекту.

Тренер повідомляє суть проблеми: «Ваш університет в рамках програми «Розвиток корпоративної культури» вирішив зміни свою символіку. Уявіть, що ви є членом комітету з обговорення символіки. Ваша група вирішила обговорити ймовірні кольори для університетських спортивних команд. Кожен з вас отримає завдання рольової гри. Успіх цієї вправи залежить від того, як ви будете дотримуватись інструкцій, зазначених на картці, яку вам дали. Нікому не показуйте вашу картку, доки ви не отримаєте такої вказівки наприкінці вправи».

Тренер роздає картки для рольової гри, якщо у групах менше 10 учасників, решта карток вилучається, головне впевнитись, що роздано картки №4 та №7. На дискусію відводиться 10 хвилин. Якщо група впорається з завданням занадто швидко – це означає, що один або кілька учасників не дотримувалися вказівок рольової гри. Потім тренер оголошує друге завдання комітету: обрати його голову, лідера, спираючись на якості продемонстровані учасниками в ході обговорення. В кінці вправи відбувається обговорення.

Запитання для обговорення:

- Якими були вказівки рольової гри для особи, обраної лідером?
- Що могло спричинити обрання лідером того, хто не мав конкретних інструкцій поводитись як лідер?
- Які ролі було брати на себе найлегше?
- Що могли б ви зробити, щоб бути уважнішими до потреб і почуттів інших?
- Які дії найбільше блокували зусилля групи щодо досягнення її цілі?

13. Вправа «Голосуємо ногами»

Мета: відпрацювати навички відстоювання власної думки; вміння переконувати інших.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер оголошує, що наступна вправа буде протікати у формі групової дискусії, у ході якої учасникам потрібно буде аргументовано відстоювати власну думку. Кімната уявно ділиться навпіл – у правому кутку стоїть стілець з картокою «перше», у лівому – з карткою «друге». Тренер дає інструкцію групі – він зачитуватиме речення, що містять полярні твердження і учасники, які обирають перше – гуртуються у кутку праворуч, друге – йдуть ліворуч. Учасники, які не визначились залишаються біля тренера, але після дискусії між прихильниками першого та другого тверджень – вони повинні обрати, до якої групи приєднатися відповідно до переконливості аргументів останніх.

Приклади тверджень:

- цуценята миліші від кошенят;
- лідерами народжуються - лідером може бути кожен;
- формальний лідер впливовіший ніж неформальний;
- чоловіки є кращими лідерами – жінки;
- у спілкуванні важливіша вербальна комунікація – невербальна тощо.

Запитання для обговорення:

- Які емоції икликала вправа?
- Чи легко аргументувати власну думку, будучи впевним у її вірності?
- Чи вдалося опонентам похитнути непорушність вашої позиції?
- Чим керувались «нвизначені» учасники обираючи, до якої групи приєднатись?
- Які якості лідерами вами було проявлено у ході вправи?

14. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера», у разі необхідності – пояснює їх виконання.

15. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв’язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

16. Релаксація «Готово»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: усі члени групи стають у коло, тримаючи руки перед собою долонями догори. Тренер говорить приблизно наступне: «Погляньте на свою ліву руку та подумки покладіть на неї свій власний внесок у нашу сьогоднішню роботу. Потім погляньте на свою праву руку та покладіть на неї усе те, що сьогодні отримали від нашого заняття. І коли я скажу: «Готово, давай!», ви з’єднаєте руки одним голосним плеском у долоні, сказавши при цьому: «Так, ура!». В кінці тренер дякує учасникам за заняття та заохочує «лідяниками».

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №11

Тема: Розвиток лідерської поведінки. Вміння вести за собою та розв’язувати конфлікти.

Назва: «Без 5 хвилин лідер. Частина друга»

Мета: набути уміння впливати на послідовників та практичних навичок конструктивної поведінки в конфліктній ситуації.

Завдання:

- розширити знання учасників щодо шляхів впливу лідера;
- продемонструвати ситуацію взаємодії лідера та послідовників;
- підвищити рівень проінформованості учасників щодо ролі лідера у вирішенні групових конфліктів;
- ознайомити учасників зі стратегіями поведінки у конфлікті.

Цільова група: члени студентського активу

Кількість учасників: 20-25.

*Тривалість:*2,5 години.

План проведення тренінгу:

№ з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Казковий герой»	5 хв.	
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Кожному своє»	10 хв.	Програма заняття
6.	Перегляд відео сюжету «Іди за мною»	10 хв.	Відео, відео проектор
7.	Вправа «Джойстик»	10 хв.	Монети
8.	Вправа «Вчителі та учні»	20 хв.	
9.	Вправа на активізацію «Малювання по колу»	5 хв.	«Портфоліо лідера», маркери
10.	Вправа «Безсловесні конфліки»	10 хв.	
11.	Інформаційне повідомлення: «Стратегії розв'язання конфліктів»	5 хв.	
12.	Вправа «Моя стратегія розв'язання конфліктів»	20 хв.	«Портфоліо лідера», по 6 смужок паперу на кожного учасника, ручки, маркери, таблички з назвами стратегій, аркуші паперу
13.	Вправа «Медіатор»	30 хв.	Картки з ситуаціями, картки з ролями
14.	Домашнє завдання	2 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 11
15.	Рефлексія	5 хв.	
16.	Релаксація «Футболкак хіпі»	5 хв.	М'яч, лідяники

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи:

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Казковий герой»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: учасники стоять колом. Тренер пропонує пригадати відомих казкових героїв, подивитися уважно на всіх присутніх, кожному учасникові обрати серед інших людину, яка викликає у нього асоціації з яким-небудь персонажем казки (героєм мультфільму). Тренер пропонує кожному запам'ятати, від кого він одержуватиме м'яча, і що при цьому буде сказано.

Перший учасник, який має м'яча, кидає його обраній людині і говорить, кого саме нагадує адресат (наприклад: «Галино, мені здається, що ти схожа на Русалоньку» тощо). Той, у кого опинився м'яч, кидає його іншому учаснику, називаючи персонаж, з яким асоціюється ця людина. Вправа триває поки м'яч побуває в кожного учасника. Останній учасник, до якого потрапив м'яч, повертає його тому, від кого отримав, і висловлює свою думку щодо повідомленої асоціації (наприклад: «Вітю, ти сказав, що я схожа на Русалоньку, а насправді я ототожнюю себе з Дюймовочкою»). Доки всі учасники висловляться щодо отриманих асоціацій, вправа триває у зворотному напрямі.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Кожному своє»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «Будда зупинився в одному селі, і натовп привів до нього сліпого. Одна людина з натовпу звернувся до Будди:

- Ми привели до тебе цього сліпого тому, що він не вірить в існування світу. Він доводить усім, що світу не існує. У нього гострий інтелект і логічний розум. Всі ми знаємо, що світло є, але не можемо переконати його в цьому. Навпаки, його аргументи настільки сильні, що деякі з нас вже почали сумніватися. Він каже: «Якщо світло існує, дайте мені доторкнутися до нього, я дізнаюся речі через дотик. Або дайте мені спробувати його на смак, чи понюхати. Принаймні, ви можете вдарити по ньому, як ви б'єте в барабан, тоді я почую, як він звучить». Ми втомилися від цього чоловіка, допоможи нам переконати його в тому, що світло існує.

Будда сказав:

- Сліпий правий. Для нього світу не існує. Чому він повинен вірити в нього? Істина в тому, що йому потрібен лікар, а не проповідник. Ви повинні були відвести його до лікаря, а не переконувати.

Будда покликав свого особистого лікаря, який завжди супроводжував його. Сліпий запитав:

- А як же суперечка?

І Будда відповів:

- Почекай трохи, хай лікар огляне твої очі.

Лікар оглянув його очі і сказав:

- Нічого особливого. Знадобиться щонайбільше півроку, щоб вилікувати його.

Будда попросив лікаря:

- Залишайся в цьому селі до тих пір, поки не вилікуєш цю людину. Коли він побачить світло, приведи його до мене.

Через півроку колишній сліпий прийшов зі сльозами радості на очах, танцюючи. Він припав до ніг Будди. Будда сказав:

- Тепер можна посперечатися. Раніше ми жили в різних вимірах, і суперечка була неможливою».

6. Перегляд відео сюжету «Іди за мною»

Мета: унаочнити інформацію про позитивне мислення; продемонструвати один із шляхів вирішення проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер демонструє групі відеосюжет та ініціює до обговорення побаченого.

Запитання для обговорення:

- Яким ми бачимо лідера у даному мультфільмі?
- Яким чином він впливає на послідовників?
- Які ще шляхи впливу ви можете назвати?

7. Вправа «Джойстик»

Мета: продемонструвати ситуації взаємодії лідера та послідовників; набути навички злагодженої роботи у команді.

Час проведення: 10 хвилин

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 4 мікрогрупи по 4-5 осіб. Групи стають в ряд одна навпроти одної, по обидва боки столу, по центру якого лежать 2 монети. Кожен учасник бере сусіда за великий палець (правою рукою тримає великий палець лівої руки сусіда, що стоїть праворуч).

Великий палець сусіда буде джойстиком. Перший в командному ланцюжку простягає руку вперед над столом. Усі заплющують очі, окрім останнього учасника групи. Він без слів керує «джойстиком», передаючи першому команду-рух через решту учасників. Мета першого в ланцюгу опустити палець точно на свою монету.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи важко було останнім у ланцюгу? Чому?
- Чи відчували перші у ланцюгу довіру до партнерів?
- Що допомогло впоратись з завданням?
- Яку аналогію ви можете провести між вправою та лідерством-служінням?

8. Вправа «Вчителі та учні»

Мета: навчити справляти враження, захоплювати та мотивувати інших.

Час проведення: 20 хвилин

Хід проведення: тренер об'єднує групу у мікрогрупи по 3 учасники у кожній. Їхнє завдання – протягом 2 хвилин навчити інших будь-якому вмінню або знанню – необхідному чи не дуже, реальному чи нереальному – на розсуд учасників (наприклад: як дійти від гуртожитку до університету, як читати думки, як правильно обирати молоко). Форма також довільна – лекція, майстер-клас, презентація. На підготовку дається усього 5 хвилин. Потім група займає свої місця, а «вчителі» у трійках по черзі проводять навчання, виходячи на місце тренера.

Після усіх виступів – тренер підсумовує усі виступи та просить групу оплесками визначити команду, яка «викладала» найкраще.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи швидко вам вдалося зорієнтуватися у завданні?
- Чому, на вашу думку, одним «вчителям» краще вдавалося захопити увагу «учнів» ніж іншим?
- Проведіть аналогію зі стилями викладання педагогів вашого університету (не називаючи імен)? На яких заняттях цікаво?
- Які якості «вчителів» вас приваблювали найбільше?
- Сформулюйте, на основі вправи, що повинен робити лідер, щоб мотивувати та вести за собою послідовників?

9. Вправа на активізацію «Малювання по колу»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: група сидить у колі. Тренер просить дістати Портфоліои, відкрити на відповідній сторінці та роздає усім маркери. Учасники повинні подумати, що вони хочуть зобразити, потім протягом 15 секунд малюють щось на аркуші та за командою тренера передають Портфоліо сусіду ліворуч – 15 секунд малюють, за командою передають далі. Так доти, доки Портфоліо не повернеться до власника. Тренер оголошує, що кожен отримав спільний малюнок на згадку про заняття та запитує чи дуже відрізнються задумані малюнки від завершених.

10. Вправа «Безсловесні конфлікти»

Мета: продемонструвати приклади безсловесних конфліктів; з'ясувати почуття учасників під час конфліктів.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам об'єднатися у пари та пояснює, що у ході вправи між ними будуть відбуватися безсловесні конфлікти. Задання учасників – слухати вказівки тренера. Приклади конфліктів:

Штовхання. Двоє учасників піднімають руки над головами, беруться за руки, переплітаючи пальці. Штовхають один одного, намагаючись примусити суперника торкнутися сіни.

Боротьба великими пальцями. Учасники беруться за руки, переплітаючи пальці рук таким чином, щоб лишалися прямими великі пальці. Тренер просить тричі торкнутися цими пальцями руки суперника, а потім спробувати втримати палець у нерухомому стані.

Ляскання по руках. Перший учасник витягує руки долонями донизу. Другий простягає руки долонями вгору під руки першого гравця. Як тільки другий гравець робить якийсь рух, перший намагається забрати руки ще до того, як другий гравець зможе по них ляснути.

Штовхання на підлогу. В парах, один з учасників намагається штовхнути суперника на підлогу. Боротися не дозволяється, але той, кого штовхають, може чинити опір, коли схоче. Як тільки один з них опинився на підлозі, той, хто штовхнув, повинен допомогти йому піднятися. Той, кому допомагають, може при бажанні чинити опір.

Розгортання. Один з учасників згортається «калачиком». Другий повинен «розгорнути» його. Перший може або опиратись спробам розгорнути його, або ж піддатися. Потім міняються ролями. Дана демонстрація символізує внутрішні конфлікти.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Як ви себе почували під час конфліктів?
- Які з видів конфліктів, знайомих вам ви впізнали у прогріваних вправах?
- У якій з вправ ви почувалися немов у «своїй тарілці»?
- Чи є хтось, кого захопив азарт під час виконання вправ?
- Як це можна використати в контексті лідерства?

11. Інформаційне повідомлення «Стратегії розв'язання конфліктів»

Мета: ознайомити учасників зі шляхами вирішення конфлікту.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників ознайомитись з матеріалом у Портфоліоах, після чого відповідає на запитання групи, деталізує та пояснює незрозумілі моменти, стимулюючи студентів до діалогу.

12. Вправа «Моя стратегія розв'язання конфліктів »

Мета: визначити власну стратегію розв'язання конфліктів та поліпшити її.

Час проведення: 20 хвилиин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у мікрогрупи по 6 осіб, добре знайомих між собою та просить відкрити «Портфоліо лідера» на сторінці з опитувальником «Мої дії під час конфліктів». Учасники повинні швидко, не роздумуючи обрати відповіді, які їх характеризують, підрахувати бали та запам'ятати власну стратегію розв'язання конфліктів.

Всі учасники отримують по 6 смужок паперу та пишуть на кожній своє ім'я. Смужки розподіляються в середині мікрогрупи таким чином, щоб кожен тримав у руках набір смужок з іменами партнерів. Використовуючи знання, отримані під час інформаційного повідомлення, учасники повинні написати на звороті смужок назву стратегії розв'язання конфліктів, які на їх думку найкраще відповідають діям тих людей, імена яких написано на смужках. На смужці з власним іменам потрібно записати стратегію, визначену за допомогою опитувальника.

Після того як усі групи закінчили писати – вони передають смужки паперу їх власникам. Таким чином кожен учасник отримує 5 смужок паперу, на яких вказано його стратегії залагодження конфліктів відповідно до думок партенрів. Кожен підраховує кількість балів та визначає 1 найбільш вживану стратегію. Якщо кількість балів рівномірно розподілилася між двома стратегіями учасник сам обирає, до якої більш схильний. Тренер просить учасників підійти та стати під табличками в кімнаті з назвами стратегій: «втеча», «примус», «згладжування», «компроміс», «конфронтація», утворивши таким чином 5 нових мікрогруп. Завдання учасників у мікрогрупах – розіграти невеличкий конфлікт, який мав місце бути в реальному житті студентського активу, зобразивши у ньому стратегію, що відповідає мікрогрупі.

На підготовку дається 5 хвилин, після чого відбувається коротка презентація. Наступне завдання – обговорити та визначити сильні та слабкі сторони дій учасників в залежності від власної стратегії.

Запитання для обговорення:

- Чи здивували вас результати опитувальника?
- Чи відрізнялись вони від стратегій визначених учасниками?
- Чи існує, на вашу, думку єдина «ідеальна» стратегія розв'язання конфліктів?
- Що нового ви винесли для себе у результати вправи?
- Які висновки ми можемо зробити у контексті лідерства?

13. Вправа «Медіатор»

Мета: набути навичок вирішення конфліктів; сприяти розумінню лідера як медіатора у конфліктній ситуації.

Час проведення: 30 хвилин.

Хід проведення: тренер коротко інформує групу про процес медіації у конфлікті. Потім об'єднує учасників у 3 мікрогрупи по 4-5 осіб та роздає кожній проблемну ситуацію, яка може трапитись у студентському активі. Учасники у повинні протягом хвилини ознайомитись з ситуацією та розподілити між собою ролі жертви, нападника та лідера, ще 1-2 учасників виступають у ролі підтримки конфліктуючих сторін, які визначають для себе самостійно (наприклад, якщо конфлікт між викладачем та студентом, хтось може зайняти позицію старости групи чи завідувача кафедри). Завдання груп – розіграти конфлікт, який мав місце статися, завдання лідера – виступити медіатором (посередником) у даному конфлікті.

Презентація відбувається наступним чином – в центрі кімнати ставляться 3 стільці – той, що по центру займає лідер, праворуч – «нападник», ліворуч – «жертва», позаду них підтримка. Тренер одразу озвучує правила: говорити можна лише по черзі, лідер повинен задавати запитання обом сторонам, стимулювати до спокійного врегулювання, решта групи просто спостерігає. Далі лідер озвучує проблемну ситуацію та починає роботу. Тренер попереджає, що групи обмежені у часі, тому дії лідера повинні бути максимально ефективними. Після виступу усіх команд тренер повідомляє свої спостереження.

Запитання для обговорення:

- Які емоції переживали представники кожної з ролей?
- Що було найважчим у роботі лідера? Що могло б пришвидшити вирішення ситуації?
- Чи вдалось, на вашу думку конфліктуючим сторонам дійти консенсусу?
- Чому ви як лідери повинні навчитися задля здійснення успішної медіації?

14. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера», у разі необхідності – пояснює їх виконання.

15. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

16. Релаксація «Футболка хіпі»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер звертається до учасників: «один час в усьому світі був дуже популярним рух хіпі. Хіпі мали різні звички, традиції, які відрізняли їх від інших людей. Однією з таких традицій було робити різноманітні написи на своєму одязі, що часто відображали життєву позицію, девіз його власника. Зараз ми буде кидати один одному цей м'яч зі словами: «Якби ти був хіпі, то на твоїй футболці було б написано… промовляючи текст, котрий, з вашої точки зору, міг би бути написаним на футболці людини, якій ви кинули м'яч. Той хто м'яч впіймав повинен сказати згоден він вдягти футболку з таким написом чи ні. Уважно слідкуйте в кого м'яч вже побував». В кінці тренер дякує учасникам за заняття та заохочує «лідяниками».

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №12

Тема: Розвиток лідерської поведінки. Вміння генерувати нові ідеї.

Назва: «Креативне лідерство»

Мета: сприяння розвитку творчого потенціалу учасників; опанувати навички генерації нових ідей.

Завдання:

- створити умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу;
- сприяти використанню творчих ресурсів учасників під час виконання вправ;
- допомогти усвідомити роль творчості у лідерстві;
- спонукати учасників до генерації нових ідей у діяльності студентського активу.

Цільова група: члени студентського активу.

Кількість учасників: 20-25.

Тривалість: 2,5 години.

План проведення тренінгу:

№ з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Фантазери»	10 хв.	
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Важкий жереб»	10 хв.	Програма заняття
6.	Вправа «Пробудження внутрішніх ресурсів» ЛІС	2 хв.	
7.	Асоціатиний кущ «Креативність»	10 хв.	«Портфоліо лідера», ручки
8.	Вправа «Креативний м'яч»	15 хв.	М'яч
9.	Вправа «Несміливий Петрик»	10 хв.	
10.	Вправа на активізацію «Малюємо цифри»	5 хв.	
11.	Вправа «Студ актив – креатив»	20 хв.	Маркери, папір
12.	Вправа «Місто генерації ідей»	40 хв.	3 ватмани, маркери
13.	Домашнє завдання	2 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 12
14.	Рефлексія	5 хв.	
15.	Релаксація «Оплески по колу»	5 хв.	

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи:

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Фантазери»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників по колу називати якийсь цікавий факт про себе, який може бути як реальним, так і вигаданим. Той з групи, хто вважає сказане правдою –плескає у долоні, хто вважає, що вигадка – тупотить ногами. Далі – зізнання учасника : «Я фантазер» або «Я фантазер, але це правда». Подібним чином представляються решта групи.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Важкий жереб»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «У Лондоні жив купець, що мав нещастя заборгувати лихварю велику суму грошей. А той - старий і потворний - заявив, що пробачить борг, якщо купець віддасть йому в дружини свою дочку. Батько з дочкою прийшли в жах. Тоді лихвар запропонував тягнути жереб. У порожній гаманець він поклав два камінчики - чорний і білий. Дівчина повинна була витягнути один з них. Якщо їй випаде білий камінь - вона залишиться з батьком, якщо чорний - стане дружиною лихваря.

Купець і дочка змушені були прийняти цю пропозицію. Але, коли лихвар клав в гаманець камінці, дівчина помітила, що вони обидва чорні. Як тепер вчинити дівчині? Дівчина сунула руку в гаманець, витягла камінчик, і не глянувши на нього, як ніби випадково впустила його на доріжку, де камінчик миттєво загубився серед інших.

- Ох, як шкода, - вигукнула дівчина. - Та це можна виправити. Ми подивимося, якого кольору камінчик залишився в гаманці, і тоді дізнаємося, який камінчик витягла я».

6. Вправа «Пробудження внутрішніх ресурсів»

Мета: підвищити внутрішні ресурси учасників, зняти внутрішні бар'єри.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер інструктує групу: «Сядьте зручніше. Заплющте очі! Зробіть вдих і глибокий видих. Уявіть себе в казковій країні. Перед вами двері. Це ваші двері. Уявіть собі їх колір, форму, фактуру. Усе це – якості ваших дверей. За ними багато цікавих, захоплюючих речей. Одна з них – це сила, якою ви ще не користувалися. Тут ви знайшли і нові вміння, про існування яких у собі ви не здогадувалися. Не поспішаючи відчиняйте двері. І в якій би формі не були вміння, дозвольте їм сформуватися, нехай вони прийдуть до вас. Ці вміння можуть здаватися вам дивними, незвичними. Уявіть, що вони у вас уже є. Спробуйте усвідомити, що це ваша невід'ємна частина. Нехай творча сила міцніє, навички покращуються. Ви можете користуватися цими уміннями в разі необхідності. А зараз залиште їх, тихенько зачиніть двері. Ви почуваєтеся добре, збережіть у собі відчуття вміння і творчої сили. Відкрийте очі!»

7. Асоціативний кущ «Креативність»

Мета: визначити розуміння учасниками поняття «креативність»; сприяти створенню власного визначення креативності.

Час проведення: 10 хвилин

Хід проведення: тренер пропонує учасникам по колу висловити асоціації, які у них викликає слово «креативність». Перше коло - «несвідоме», тобто учасники називають перше, що спадає їм на думку. У другому колі учасники дають більш усвідомлене розуміння поняття. Після цього тренер підсумовує відповіді та просить учасників записати у відповідне місце «Портфоліо лідера» власне трактування креативності.

Запитання для обговорення:

- Навіщо лідеру бути креативним?

8. Вправа «Креативний м'яч»

Мета: активізувати творчі ресурси учасників.

Час проведення: 15 хвилин

Хід проведення: тренер просить учасників стати у коло та демонструє м'яч, пояснюючи, що він не звичайний, а креативний. Далі тренер просить учасників кидати м'яч один одному та виконувати його вказівки. Важливо слідкувати, щоб м'яч побував в кожного та гра протікала динамічно. Способи передачі м'яча:

- учасники у'являють, що м'яч – це апельсин, кожен передаючи м'яч називає його характеристику, не повторюючись («солодкий», «блискучий»);
- учасник з м'ячем називає колір, учасник, що впіймав м'яч – предмет такого кольору («жовтий-банан»);
- учасник з м'ячем називає предмет, учасник, що впіймав м'яч – три незвичні способи використання даного предмету («ножиці– прикраса, оберіг, зброя»);
- тренер говорить, що є така прикмета: «Якщо впаде ніж – прийшов чоловік», учасники повинні створити нові подібні прикмети. Учасник з м'ячем називає предмет, учасник, що впіймав м'яч – чий прихід він викликає («окуляри - вчитель»).

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Кому було легко виконувати завдання? Для кого важко? Чому?

9. Вправа «Несміливий Петрик»

Мета: сприяти розвитку творчих навичок учасників.

Час проведення: 10 хвилин

Хід проведення: тренер пропонує учасникам спробувати себе у ролі казкарів та спільними зусиллями створити казку під назвою «Як несміливий Петрик став лідером». Тренер починає: «Жив собі несміливий Петрик» другий учасник продовжує, третій підхоплює – далі по колу, додаючи по одному реченню вимальовується казка. Тренер нагадує не забувати про назву казки та скеровувати її у потрібне русло. Казка повинна пройти 3-4 кола та повернутися до тренера, який робить підсумок.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи відчували ви захоплення від спільної роботи?
- Чи сподобалось вам казка? Чи хотіли б ви, щоб вона мала інший фінал?
- У чому, на вашу думку, переваги колективних творчих справ над індивідуальними? Яка роль лідера у їх виконанні?

10. Вправа на активізацію «Малюємо цифри»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам малювати у повітрі цифри різними частинами свого тіла: 1 намалювати носом, 2 – правим плечем, 3 – лівим плечем, 4 – правою ногою, 5 – лівою ногою, 6 – ліктем правої руки, 7 -ліктем лівої руки, 8 - коліном правої ноги, 9 – коліном лівої ноги, 10 – сідницями. Після чого вправа повторюється.

11. Вправа «Студ актив – креатив»

Мета: створити умови для розкриття творчого потенціалу учасників; сприяти розширенню меж діяльності студентського активу.

Час проведення: 20 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 3 мікрогрупи та пропонує кожній спільно створити список з 20 ідей або форм роботи, які може організувати студентський актив, щоб зробити традиційні університетські заходи цікавими та незабутніми. Приклади заходів: «студентська наукова конференція», «батьківський день», «день відкритих дверей». Після 8-10 хвилини роботи групи презентують результати.

Запитання для обговорення:

- Яким чином проходила робота у групах? Чи було вкогось більше ідей ніж в інших учасників?
- Чи вдалося вам підібрати саме 20 форм роботи? Якщо ні – чому?
- Як зазвичай проходять ці заходи у вашому інституті/факультеті?
- Якими вони б стали з використанням запропонованих вами форм роботи? Що може стати на заваді цьому?
- Подумате, чи до кінця усвідомлює та використовує кожен з вас весь творчий потенціал студентського активу?

12. Вправа «Місто генерації ідей»

Мета: сприяти розвитку в учасників навичок генерації нових ідей; вміння командної взаємодії.

Час проведення: 40 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 3 мікрогрупи, так, щоб склад учасників груп з попередньої вправи змінився (наприклад: учасники попередніх груп розраховуються на «перший-третій»). Кожна команда отримує ватман, маркери та гуртується навколо столу. Тренер пояснює завдання: «Десь у всесвіті існує планета Креативна й усі ми жителі фантастичного Міста генерації ідей, у якому живуть цікаві люди. У місті знаходиться 3 університети, кожна група представляє один з них. Завдання груп: намалювати університет; придумати його назву; герб та девіз; спеціальності, яким у ньому навчають; інше, що робить його особливим. При чому – ви абсолютно не обмежені у своїй фантазії.». Учасникам дається 7 хвилин. Потім групи виходять по черзі на центр кімнати та презентують кожен свої університети.

Тренер дає друге завдання: «Кожен з ваших університетів має неординарних студентів та креативний студентський актив. Друге завдання – зобразити та розповісти про студентський актив вигаданих університетів – структуру; ієрархію, якщо вона є; функції діяльності та обов'язки; вказати, хто є лідером студентського активу». За 7 хвилин учасники презентують малюнки удруге.

Тренер оголошує третє завдання: «У Місті генерації ідей проходить конкурс серед університетів на найкреативніший студентський актив, переможці якого поїдуть у подорож навколо Всесвіту. За умовами конкурсу переможе той студентський актив, який найкраще проведе в університеті «Фестиваль лідерства. При чому кожна група повинна розробити заходи орієнтовані на різні групи – студентства, викладачів та адміністрацію університету, громаду міста». Для визначення своєї групи учасники тягнуть жереб.

По закінченню роботи – відбувається захист плакатів. В кінці шляхом відкритого голосування обирається найкреативніша команда.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Яким чином проходила робота у групах, чи кожен учасник брав активну участь?
- Чи хотіли б ви вчитися у вигаданому вами університеті?
- Які особливості фантастичних студентських активів було б непогано втілити у вашому?
- Чи погоджуєтесь ви з доцільністю проведення «Фестивалю лідерства»?
- Як би він проходив у вашому університеті?
- Чи вдалося вам відчути себе більш креативними?

13. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера», у разі необхідності – пояснює їх виконання.

14. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

15. Релаксація «Оплески по колу»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: Тренер просить учасників, що стоять у колі подякувати собі та один одному за допомогою оплесків. Важливо не поспішати, вкладаючи у оплески усі приємні враження та позитивні емоції отримані від товаришів в ході заняття. Починає перший учасник, плескаючи у долоні протягом кількох секунд, його оплески підхоплює другий учасник, потім третій, доки уся група не буде плескати у долоні. В кінці тренер дякує учасникам за заняття та заохочує «лідяниками».

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №13

Тема: Завершення першої частини тренінгового етапу реалізації програми.

Назва: «Що далі?»

Мета: сприяти закріпленню в учасників отриманих під час тренінгових занять знань та створення умов для їх практичної реалізації.

Завдання:

- перевірити якість знань учасників;
- рефлексія емоцій та почуттів залишених від тренінгових занять;
- допомогти розподілити учасників на навчально-дослідні групи;
- окреслити напрями роботи на дослідницькому етапі;
- обговорити труднощі у роботі з «Портфоліо лідера».

Цільова група: члени студентського активу

Кількість учасників: 20-25.

Тривалість: 2,5 години.

План проведення тренінгу:

№ з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Концентричні кола»	10 хв.	
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Істинна ціль»	10 хв.	Програма заняття
6.	Вправа «Вперше на занятті»	15 хв.	Картки з темами занять
7.	Вправа «Екзамен»	10 хв.	Бланки з тестом, ручки
8.	Вправа «Лотерейна лихоманка»	15 хв.	Лотерейні білети, лотерейна скринька, ручки
9.	Вправа на активізацію «Вільні долоні»	5 хв.	
10.	Мозковий штурм «Шляхи розвитку лідерського потенціалу»	12 хв.	Фліпчарт, маркери, «Портфоліо лідера», ручки
11.	Вправа «Стаємо самостійними»	15 хв.	Папір, маркери
12.	Робота з «Портфоліо лідера»	30 хв.	«Портфоліо лідера»
13.	Рефлексія	10 хв.	
14.	Релаксація «М'які думки»	5 хв.	Теплі навушники, лідяники

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи:

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Концентричні кола»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників утворити два концентричних кола таким чином, щоб у них була однакова кількість людей, які стоять обличчям один до одного. Тренер каже, що пропонуватиме тему бесіди і два партнери, які стоять один проти одного, повинні обмінятися думками щодо теми. Через 20 секунд тренер змінить тему і внутрішнє коло пересунеться на один крок, тобто на одну людину. Варіанти можливих тем: «Що я найкраще вмію робити», «Чим я пишаюся собою», «Моє найбільше досягнення», «Я ціную в людях», «Чи важко стати лідером», «У студентському активі мене найбільше приваблює», «Якби я був ректором», «Викладачам варто».

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Істинна ціль»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «Один мудрий чоловік прийняв запрошення відвідати місто, чиї жителі заявляли, що цікавляться його методами навчання. Він прибув туди в супроводі невеликої групи своїх учнів і звернувся до присутніх з короткою промовою. Деякі сказали:

- Ми не хочемо вчителя, ми хочемо знати, як можна знайти свій власний шлях.

Мудрець розповів байку. Деякі сказали:

- Ми не хочемо слухати старі історії, ми хочемо керівництва.

Учитель знову сказав кілька слів на якусь тему.

Деякі сказали:

- Це не те, що ми очікували почути.

Учитель зробив кілька зауважень.Деякі сказали:
- Ми не розуміємо, як ці слова узгоджуються з авторитетними книгами.

Коли група покинула місто, один з учнів сказав:
- Боюся, ми справили слабке враження, бо ці люди тільки хочуть вести себе незмінним чином, що відповідає вже наявними у них ідеям.

Учитель сказав:
- Подумай гарненько, що було метою цієї зустрічі - наставляти тих, хто не хоче вчитися, або продемонструвати їх купу тим з вас, хто, можливо, здатний вчитися».

6. Вправа «Вперше на занятті»

Мета: сприяти закріпленню знань отриманих на тренінгових заняттях.

Час проведення: 15 хвилин

Хід проведення: тренер об'єднує учасників в пари та пропонує уявити, що один член пари щойно з'явився в аудиторії і йому треба допомогти швидко засвоїти усе, що він пропустив. Кожна пара витягає наосліп картку з темою попереднього заняття. За сигналом тренера інший член пари протягом п'яти хвилин пояснює тому, хто «запізнився», ключові питання пройденого на занятті матеріалу, намагається показати, як цей матеріал можна застосувати на практиці. Після цього пояснення учасник, що «запізнився», додає важливу інформацію, яку не згадав «промовець».

Запитання для обговорення:

- Що найлегше було згадати?
- Чи відкрили ви для себе щось нове у власній розповіді?

7. Вправа «Екзамен»

Мета: перевірити рівень знань учасників після проходження тренінгових занять.

Час проведення: 10 хвилин

Хід проведення: тренер роздає учасникам бланки з тестом для самоперевірки та просить дати відповіді на запитання. Після чого разом з тренером група підраховує бали.

8. Вправа «Лотерейна лихоманка»

Мета: використати ефект випадковості та азарту у процесі перевірки засвоєних знань.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує кожному учаснику записати номер свого білета та скласти всі «лотерейні білети» у велику «лотерейну скриньку»; кожному учаснику написати 3 запитання за будь-якою темою проведених занять, можна користуватись Портфоліоом, щоб освіжити пам'ять. Тренер пропонує першому учаснику витягнути зі скриньки білет і оголосити його номер. Учасник, якому належить цей номер, має відповісти на одне запитання з переліку, підготовленого тим, хто витягнув білет (тренер заохочує групу у випадку необхідності надавати допомогу тому, хто відповідає на запитання). Далі той, хто відповідав на запитання, витягує зі скриньки наступний білет і ставить його «власникові» запитання зі свого переліку. Вправа триває, доки кожний учасник отримає можливість поставити всі свої запитання та відповісти на запитання інших.

Запитання для обговорення:

- Чи важко було пригадати пройдений матеріал?
- Чи відкрили ви для себе ще щось нове в ході вправи?

9. Вправа на активізацію «Вільні долоні»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: всі учасники тікають від гравця, який намагається вхопити когось за руку. Після того, як це йому вдається, вже два гравця, не розриваючи рук, намагаються вхопити

третього. Для цього вони можуть використовувати тільки вільні руки. Коли ловців стає четверо, вони мають розбитися на дві групи та продовжити «полювання».

10 Мозковий штурм «Шляхи розвитку лідерського потенціалу»

Мета: спонукати учасників до подальшої роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 12 хвилин.

Хід проведення: тренер ініціює обговорення групою теми «Шляхи розвитку лідерського потенціалу студентського активу». Спочатку учасники повинні назвати, яким чином вони особисто вже зараз цього досягають – тренер фіксує відповіді на фліпчарті у 2 категорії – «стихійні» та «спрямовані», учасники – у «Портфоліо лідера». Потім тренер просить кожного записати у «Портфоліо лідера» ще по 5 шляхів розвитку лідерського потенціалу. Коли група готова – усі по черзі зачитують по одному способу, тренер записує на дошці, учасники доповнюють свої списки. Якщо котрийсь з варіантів вже пролунав, учасник його не повторює.

Запитання для обговорення:

- Чи достатньо, на вашу, думку навколо шляхів для розвитку лідерського потенціалу?
- Яким чином ви можете повноцінно використовувати потенціал стихійних ресурсів?
- Які з спрямованих ресурсів вам здаються найбільш ефективними?
- Чи існує щось, що не дозволяє вам їх застосовувати?
- Що ви готові зробити вже сьогодні для розвитку власного лідерського потенціалу?

11. Вправа «Стаємо самостійними»

Мета: окреслити напрями подальшої роботи групи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 15 хвилин

Хід проведення: тренер говорить, що під час мозкового штурму учасники визначили безліч шляхів розвитку лідерського потенціалу особистості. Але під час тренеінгових занять вони закріпили за собою статус злагодженої дружної команди студентського активу, завдання якої, як істиних служителів утверджуватись в ролі лідерів, допомагаючи розвиватись лідерському потенціалу інших студентів.

Тому перед учасниками стоїть важливе завдання – обрати форму роботи студентського активу зі студентами, яка буде реалізовуватись протягом наступного півріччя в Інституті/факультеті. Особливу увагу тренер пропонує звернути на клуби та гуртки за інтересами. Основні вимоги – форма повинна бути цікавою, креативною, проводитись не рідше ніж двічі на місяць, сприяти розвитку лідерського потенціалу та ефективному проведенню дозвілля студентів.

Для роботи тренер об’єднує учасників у 5 мікрогруп. Кожна група презентує свій варіант. Шляхом голосування обирається один. Тренер просить учасників спільно визначити відповідальних та розподілити обов’язки. Також тренер зазначає, що усі групи залучені до формувального етапу експерименту також будуть реалізовувати якусь форму роботи і студенти в межах одного університету можуть влаштовувати взаємовідвідування та обмін враженнями від програми. В кінці року планується організація круглого столу, на якому буде оцінено ефективність проведеної студентським активом роботи.

Запитання для обговорення:

- Чи готові ви до самостійної роботи з розвитку лідерського потенціалу студентського активу, без керівництва тренера?
- Чи відчуваєте ви відповідальність за це?
- Чи маєте ви вже зараз певні ідеї щодо реалізації обраної форми роботи?

12. Робота із «Портфоліо лідера»

Мета: поділитися здобутками та враженнями від індивідуальної роботи з розвитку лідерського потенціалу.

Час проведення: 30 хвилин.

Хід проведення: тренер каже, що протягом півріччя окрім участі у тренінгових заняттях, члени групи займалися саморозвитком лідерського потенціалу, виконуючи домашні завдання у «Портфоліо лідера». Тренер по черзі розглядає розділи та просить учасників за бажанням прокоментувати виконання ними завдань, обмінятися враженнями. В кінці тренер нагадує, що експеримент не закінчено та дає домашнє завдання.

Запитання для обговорення:

- Яке ваше враження від «Портфоліо лідера»?
- Що сподобалось найбільше? Щоб ви додали? Що варто прибрати?
- Які з завдань сподобались найбільше?
- Виконання яких викликало труднощі?
- Чи сприяла певною мірою індивідуальна робота у «Портфоліо лідера» розвитку вашого лідерського потенціалу?

13. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*10 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло, як вони це робили в кінці кожного заняття, лиш тепер це повинно стосуватися усіх занять та відбуватися у інший спосіб. Кожен по черзі повинен продовжити твердження тренера: «Робота на заняттях допомогла мені…», «Найбільше мені сподобалось…», «Мені не сподобалось…», «Студентський актив для мене…», «Бути лідером означає…», «Головний висновок, який я зробив для себе…», «Завтра я…».

14. Релаксація «М'які думки»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилини.

Хід проведення: група стає у коло. Тренер презентує м'які навушники та каже, що вони вміють здійснювати мрії – для цього потрібно їх одягти та уявити бажаний образ себе у майбутньому. Учасники по черзі вдягають навушники, заплющують очі мріють. Коли будуть готові – передають навушники далі. В кінці тренер дякує учасникам за роботу на заняттях та заохочує «лідяниками».

МОДУЛЬ 4. СУСПІЛЬНО-КОРИСНИЙ

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №14

Тема: Суспільно корисна діяльність студентського активу

Назва: «Перетворюючи світ»

Мета: сприяти популяризації суспільно корисної діяльності серед студентського активу.

Завдання:

- визначити форми роботи студентського активу у суспільно корисній діяльності;
- показати учасникам шляхи розвитку лідерства у громаді;
- узагальнити актуальні проблеми громади;
- ознайомити учасників з особливостями волонтерства як суспільно корисної діяльності.

Цільова група: члени студентського активу

Кількість учасників: 20-25.

Тривалість: 2,5 години.

План проведення тренінгу:

№ з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат

			«Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «В твоїй руці»	5 хв.	
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Морська зірка»	10 хв.	Програма заняття
6.	Мозковий штурм «TROUBLE HOUSE»	15 хв.	Плакат «Будинок проблем», маркери, папір
7.	Вправа «Соціальні пожежники»	15 хв.	Плакат «Будинок проблем», стікери, маркери
8.	Вправа «Чудо-робітники»	20 хв.	Список експертів, папір, маркери
9.	Вправа на активізацію «Перший-другий»	5 хв.	
10.	Асоціативний кущ «Волонтерство це»	5 хв.	«Портфоліо лідера».
11.	Вправа «Обмін волонтерським досвідом»	10 хв.	
12.	Інформаційне повідомлення «7 кроків до добра»	10 хв.	«Портфоліо лідера»
13.	Вправа «Чіп та Дейл»	20 хв.	3 набори відбитків стоп, маркери, папір
14.	Вправа «Моделювання колективних справ»	10 хв.	3 набори карток, маркери,папір
15.	Домашнє завдання.	2 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 14
16.	Рефлексія	5 хв.	
17.	Релаксація «Дотягнися до зірок»	5 хв.	Лідяники

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи:

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «В твоїй руці»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників розрахуватись на «перший-другий»перші номери роблять крок уперед, повертаються на 180 та утворюють внутрішнє коло. Другі номери стають у зовнішнє коло обличчям до першого. Тренер просить учасників узяти товариша навпроти за руки, уважно розглянути їх, відчути. Він оголошує, що зараз відбудеться театральна вистава, головними акторами у якій будуть руки учасників. Тренер дає завдання виразити лише за допомогою рук певну інформацію, почуття в абсолютній тиші. Після поведеного раунду за командою тренера (плескіт у долоні) зовнішнє коло робить крок за годинниковою стрілкою,

змінюючи партнера. Приклади завдань: привітатися руками, посваритися руками, помиритися руками, поспівчувати руками, посміятися руками, поборотися руками, попросити руками, повимагати руками, подякувати руками, попрощатися рукам тощо.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Морська зірка»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори «На морі лютувала страшна буря. Сильні пориви холодного вітру, здавалося, прошивали воду і вона підносилася догори велетенськими хвилями, що падали на пляж, немов удари ковальського молота. І кожна хвиля на десятки метрів викидала раків, молюсків та інших морських мешканців. Здавалося, немовби морське дно проорювали гігантські сталеві лемеші.

Та ось буря стихла – так само раптово, як почалася. Море заспокоїлося і повернулося до звичного стану. Однак пляж тепер суціль укривало болото, у якому звивалися тисячі морських зірок, викинених із води. І було їх стільки, що берег здавався рожевим.

Це явище привернуло увагу багатьох людей з цілого узбережжя. Приїхали навіть знімальні групи, аби сфільмувати незвичну картину.

Морські зірки вже майже не рухались. Вони вмирали. Серед гурми люду, тримаючись за батькову руку, стояв один хлопчина. Сумними очима він вдивлявся у маленьких зірочок. Усі на них дивилися, але нічого не робили. Раптом дитина відпустила руку батька, зняла черевички і шкарпетки і кинулася на берег. Хлопчина нахилився, підібрав маленькими рученятами три зірки, побіг до води, випустив їх, швидко повернувся назад і знову зробив так само.

З-за цементової балюстради з'явився якийсь чоловік і вигукнув: «Що ти робиш, дитино?». «Повертаю до води морських зірочок. Бо на березі вони всі загинуть», – відповів хлопчик. «Але тут тисячі морських зірок! Ти не зможеш порятувати їх усіх! Їх надто багато! – правив своєї чоловік. – І така сама картина на тисячах інших пляжів уздовж узбережжя! Ти не зможеш нічого змінити!».

Хлопчик нахилився, щоб підняти ще одну зірку, і, вкидаючи її до води, вимовив: «А проте я змінив, для оцієї зірочки». Чоловік якусь хвилю мовчав, а потому нахилився, роззувся, зняв шкарпетки і рушив на берег. Він узявся збирати зірочок і відносити їх до моря. Далі до них приєдналися ще дві дівчини. Тепер уже четверо людей рятувало морських зірочок. За кілька хвилин їх стало п'ятдесят, потому сто, двісті, тисяча осіб допомагали морським зіркам. І так було порятовано всіх зірок».

6. Мозковий штурм «TROUBLE HOUSE»

Мета: визначити рівень обізнаності студентів з проблемами оточуючого їх середовища; скласти перелік проблем відповідно до факторів соціального середовища.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер нагадує групі, що на одному з попередніх занять вони спільно визначили перелік проблем, які спіткають студентів протягом навчання і підкреслює, що протягом останнього півріччя зусиллями учасників багато з них було вирішено. Та, можливості

студентського активу не обмежуються лише студентством Інституту/факультету, їх лідерський потенціал спонукає до розширення меж суспільно корисної діяльності. Відтак, завдання учасників об'єднавшись у 4 групи, визначити найактуальніші проблеми університету, міста, країни, суспільства. Через 10 хвилин групи презентують свої списки, решта групи, якщо вважатиме за доцільне може доповнити перелік. Аркуші зі списками закріплюються на ватмані, розмальованому у вигляді 4-х поверхового будинку під назвою «TROUBLE HOUSE» («будинок біди») – на дах будинку кріпиться список «проблеми суспільства», на 4-й поверх – проблеми «країни», нижче – «проблеми міста», «університету», на перший поверх тренер кріпить аркуш «проблеми студентства», створений учасниками.

Запитання для обговорення:

- Чи важко було визначити перелік проблем?
- Які ви вважаєте найактуальнішими?
- Погляньте на будинок: як ви вважаєте проблеми однієї людини породжують суспільні чи навпаки?

7. Вправа «Соціальні пожежники»

Мета: сприяти осягненню можливостей студентського активу у перетворенні суспільства.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер роздає учасникам клейкі стікери зі словами: «Жителі нашого «TROUBLE HOUSE» так сильно занурились у свої проблеми, що стали зовсім неуважними, причиною чого стала пожежа у будинку. Завдання студентського активу виступити у ролі соціальних пожежників та загасити полум'я негараздів добрими справами, нехай навіть, вони здаються незначними. Тренер просить: «Зараз, на отриманих стікерах напишіть, будь-ласка, яку дію може виконати студентський актив відносно проблем жителів будь-якого поверху, по черзі підходьте до дошки та чіпляйте свої добрі справи, чим більше добрих справ, тим швидше полум'я згасне. У вас є 10 хвилин». По закінченню часу тренер підходить та зачитує написане. Якщо на якомусь з поверхів замало стікерів, тренер стимулює групу до спільного пошуку рішень.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чому на одних поверхах стікерів більше ніж на інших?
- Чи усвідомлюєте ви до кінця можливості студентського активу у суспільно корисній діяльності?
- Чи вірите ви в реальність виконання усіх «обіцянок»?
- Як можна використати для даної мети потенціал лідерства-служіння?

8. Вправа «Чудо-робітники»

Мета: створити портрет суспільно-корисного активіста.

Час проведення: 20 хвилин

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 3 групи. Він пояснює, що університет збирається піти на зустріч студентському активу та найняти «чудо-робітників» для допомоги у здійснені ним суспільно корисної діяльності. Та бюджету університету вистачає на оплату послуг лише 7 експертів. Учасники повинні шляхом групового обговорення відібрати експертів зі списку, отриманого від тренера. Після обговорення, групи представляють свої ідеї решті, пояснюючи чому таланти експертів є такими важливими і чим ці люди могли б допомогти групі у здійсненні їх задумів.

Після презентацій тренер оголошує друге завдання: визначити знання, уміння та якості, якими необхідно володіти для успішного здійснення суспільно корисної діяльності. Перша група визначає знання, друга - уміння, третя – якості.

Запитання для обговорення:

- Чи може студентський актив впоратись не вдаючись до допомоги «чудо-робітників»? Яким чином?

- Що можна сказати про активіста суспільно-корисної діяльності в загальному вигляді?
- Чи є відмінності між активістом суспільно-корисної діяльності та лідером?
- Чи свідчить відсутність певних знань, умінь та якостей про низький потенціал особистості у допомозі оточуючим?

9. Вправа на активізацію «Перший-другий»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: всі учасники стають у коло та розраховуються на «перший-другий». Перші номери беруться за руки таким чином, щоб їхні з'єднані долоні були за спиною учасника, який стоїть між ними. Потім другі номери так само з'єднують руки. Учасникам пропонується відхилитися назад, по балансувати на руках інших учасників, нахилитися вперед, нахилитися назад, витягнути праву ногу вперед і знову по балансувати на руках сусідів тощо.

10. Асоціативний кущ «Волонтерство це…»

Мета: визначити розуміння учасниками поняття «волонтерство»; сприяти створенню власного визначення волонтерства.

Час проведення: 5 хвилин

Хід проведення: тренер пропонує учасникам по колу висловити асоціації, які у них викликає слово «волонтерство». Перше коло - «несвідоме», тобто учасники називають перше, що спадає їм на думку. У другому колі учасники дають більш усвідомлене розуміння поняття. Після цього тренер підсумовує відповіді та просить записати у відповідне місце «Портфоліо лідера» власне трактування волонтерства.

Запитання для обговорення:

- Як це співвідноситься з темою заняття?
- Чи можна будь-яку суспільно корисну діяльність назвати «волонтерством»?

11. Вправа «Обмін волонтерським досвідом»

Мета: розширення знань студентів щодо волонтерства; мотивація до суспільно корисної діяльності.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: учасники у невимушеній атмосфері розповідають про свій досвід участі у волонтерській діяльності, зазначаючи – чому вони цим займаються, кому та як допомагають та які емоції відчувають при цьому. У ході коротких розповідей – відповідають на запитання групи.

12. Інформаційне повідомлення «7 кроків до добра»

Мета: ознайомити учасників з алгоритмом вирішення проблем.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер просить групу відкрити Портфоліо на сторінці «7 кроків до добра», прочитати та попросити у тренера пояснення щодо незрозумілих моментів. Далі тренер наводить конкретний приклад застосування алгоритму.

Запитання для обговорення:

- Чи можна застосувати дані 7 кроків до вирішення будь-якої проблеми?
- Які переваги методу?

13. Вправа «Чіп та Дейл»

Мета: засвоїти на приктиці інформацію «7 кроків до добра».

Час проведення: 20 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 3 мікрогрупи та роздає кожній набір з 7 відбитків стопи. Завдання груп - обрати будь-якому проблему університету з переліку на «будинку» та знайти її рішення за «7 кроків», підписуючи кожен. Після 10-12 хвилин

підготовки відбувається презентація – кожна група озвучує причину вибору проблеми та розповідає про її вирішення, викладаючи стопи на підлогу та крокуючи ними.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Який з кроків був найважчим?
- Чи змінився ваш погляд на проблему у результаті вправи?

14. Вправа «Моделювання колективних справ»

Мета: розширити уявлення студентів про форми та методи суспільно корисної діяльності; набути навичок моделювання колективних творчих справ.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер заздалегідь готує 3 комплекти карток (по 7-10 штук), на зворотньому боці пишуться ключові слова. На картках першого комплекту записані назви колективних справ; другого – організаційні форми їх проведення; третього – пам'ятні дати, котрим присвячуються справи. Тренер об'єднує учасників у 3 мікрогрупи та роздає кожній по комплекту карток. Завдання учасників - скомпонувати картки з кожного комплекту таким, чином, щоб вийшло 5 найкращих на їх думку варіантів. Далі тренер просить подібним чином підібрати назви ще 5 творчим справам для вирішення конкретної проблеми міста (перша група), країни (друга група), суспільства (третя група). Проблему групи обирають на свій розсуд. Потім презентують решті свій спиок.

Запитання для обговорення:

- Які ознаками повинні характеризуватись форми суспільно корисної роботи, щоб бути ефективними?
- Чи обмежується перелік форм тими, що пролунали? Що можна додати.
- Які форми роботи найкраще б вплинули особисто на вас?
- Який висновок можемо зробити після вправи?

15. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера», у разі необхідності – пояснює їх виконання.

16. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

17. Релаксація «Дотягнися до зірок»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує всім стати як завгодно, заплющити очі, тричі глибоко й повільно вдихнути та видихнути повітря. Не розплющуючи очі уявити, що над головою нічне небо, рясно всипане зірками, і зараз можна буде знайти особливо яскраву зірку, що символізуватиме якусь особисту мрію, бажання, мету. За сигналом треба розплющити очі, простягнути руки вгору якомога вище, щоб дотягтися до своєї зірки. Потім треба дістати її рукою, зняти з неба і дбайливо покласти перед собою. У такий самий спосіб треба обрати іншу зірочку, яка нагадує про іншу мрію. Знов, за сигналом, треба повторити вправу й покласти нову зірку поруч з першою. Можна обговорити свої «зіркові мрії».В кінці тренер дякує учасникам за заняття та заохочує «лідяниками».

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №15

Тема: Мотивація студентського активу до суспільно корисної діяльності.

Назва: «Робити добро просто»

Мета: розвинути прагнення учасників бути корисними іншим, служити громаді, суспільству.

Завдання:

- визначити шляхи мотивації студентського активу до суспільно корисної діяльності;
- розширити знання учасників щодо методів підкріплення;
- ознайомити учасників з технологіями соціальної реклами;
- розробити роздаткові мотиваційні матеріали для студентів.

Цільова група: члени студентського активу

Кількість учасників: 20-25.

Тривалість: 2,5 години.

План проведення тренінгу:

№ з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Слухай мою команду»	10 хв.	Свисток
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Дев'ять корів»	10 хв.	Програма заняття
6.	Вправа «Я допомагаю іншим»	5 хв.	
7.	Мозковий штурм «Батіг та пряник»	10 хв.	Фліпчарт, маркери
8.	Вправа «Вплив винагород на мотивацію»	15 хв.	Картки з ситуаціями
9.	Вправа «Вмотивуй мене»	20 хв.	Папір, маркери
10.	Вправа на активізацію «Пісня про себе»	5 хв.	
11.	Інформаційне повідомлення «Соціальна реклама»	10 хв.	
12.	Вправа «Купи слона-інваліда»	15 хв.	Ватмани, папір, маркери
13.	Вправа «Стань волонтером!»	15 хв.	«Портфоліо лідера», ручки
14.	Перегляд відео сюжету «Роби добро»	5 хв.	Відео, вдеопроектор
15.	Домашнє завдання	2 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 15
16.	Рефлексія	5 хв.	
17.	Релаксація «Дарунок»	5 хв.	Лідяники

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи:

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Слухай мою команду»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: учасники хаотично рухаються по кімнаті. Коли тренер дає сигнал та кричить, наприклад, «Четвірки», учасники повинні утворити кола з відповідною кількістю осіб. Щойно команди з'являться тренер, називає наступну дію,яку повинні виконувати учасники. Потім за сигналом тренера вони розходяться та починають рухатись по кімнаті поодинці. Тренер подає сигнал – вправа продовжується . Можливі варіанти дій команд:

- «Трійки!»- учасники беруться за руки і розповідають один одному, які запахи їм особливо подобаються;
- «Шістки!» - гравці виставляють вперед праве плече, кожен говорить про те, що вміє добре робити;
- «Четвірки!» - всі члени команди піднімають руки над головою і повідомляють про місце свого народження;
- «П'ятірки!» - гравці піднімають брови, кожен говорить про те, кого вважає кращим з чоловіків або найгарнішою з жінок;
- «Сімки!» - спробувавши поворухнути вухами, члени групи розповідають один одному про улюблену музику;
- «Двійки!» - гравці плескають себе по плечу і вголос згадують свої досягнення за минулий рік;
- «Вісімки!» - кожен учасник, почухавши підборіддя, називає улюблене місце відпочинку.

В кінці заняття гравці збираються в середині кімнати в коло і охоплюють за талію сусідів. Ведучий пропонує усмі зробити крок уперед, щоб коло стало настільки тісним, наскільки це можливо, і голосно крикнути: «А-а-а!»

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Дев'ять корів»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «Двоє друзів-англійців Джон та Нік подорожували по світу. Ось уже більше двох років вони не були в рідній Англії і вже збиралися їхати додому. На зворотному шляху їм зустрілася маленьке село, де вони вирішили затриматися на тиждень і ближче познайомиться з традиціями племені, яке проживає в ній.

І так сталося, що Джон без пам'яті закохався в молодшу дочку вождя племені. За тутешнім традиціям, якщо молодий чоловік збирається одружитися на який-небудь дівчині, він

повинен принести її батькам викуп за неї. Викуп вимірювався коровами: чим краще дівчина, тим більше корів вона коштувала. Найвища ціна за дівчину в племені була дев'ять корів.

Джон знав всі традиції цього племені, адже вони з другом прожили тут вже місяць замість запланованого тижня. І вже збирався йти до вождя свататися. Його друг Нік дуже відмовляв його від цієї затії:

- Поїхали швидше додому, невже у всій Англії не знайдеться гідної дівчата? Вона ж нічим не примітна, звичайнісінька дівчина. Ти ж не хочеш все своє життя провести далеко від цивілізації в цьому зубожілому селі! - Говорив він.

- Ми з тобою бачили весь світ, і ніде я не зустрів такої дівчини! Я хочу бути тільки з нею, і це селище мені теж дуже подобається, - відповідав Джон.

Наступного дня Джон пішов свататися до вождя:

- Я хочу одружитися на твоїй молодшій дочці, - сказав він.

- Ти нічого не переплутав? - Перепитав його вождь, - може, ти візьмеш в дружини мою старшу дочку? Вона красива і розумна, до того ж непогано готує!

- Ні, мені потрібна саме молодша!

- Хмм ... Добре .. І скільки ж ти готовий запропонувати за неї?

- Я дам тобі за неї дев'ять корів!

Вождь був чесною людиною, він розумів, що його молодша дочка не варта

дев'яти корів, цілком вистачило б і трьох, і він повідомив про це чужинцеві, який явно погано розбирався в місцевих звичаях!

Але, Джон наполягав на максимальній платі!

- Добре, цілком вистачить і п'яти корів, - відповів вождь, зраділий такою вдалою операцією.

Але Джон заперечив:

- Я об'їздив весь світ і ніде не бачив дівчини краще, тому я дам за неї дев'ять корів.

Наступного ранку біля будинку вождя стояли дев'ять найкращих корів. Відіграли велике, веселе весілля, і Нік поїхав додому один. Вони добре попрощалися, Нік обіцяв обов'язково приїжджати до них у гості.

Минуло сім років, Нік багато подорожував, зробив собі успішну кар'єру, але так і не одружився. І він вирішив поїхати в гості до старого друга. Коли він знову потрапив у це село, то не впізнав її. З маленького глушини вона перетворилася в найважливіший торговий центр. Гуляючи центральною площі, він побачив зовсім особливу дівчину. Вона відразу виділялася з натовпу. Граціозна постава, прекрасне обличчя, волосся - все в ній було чудово! Люди, побачивши, радісно вітали її, підходили про щось порадитись. Навколо дівчини вмить утворилася юрба. З кожним вона була ввічлива і чемна. Нік не міг відірвати від неї погляду. Здавалося, що він закохався в цю дівчину з першого погляду. Він стежив за нею очима, хотів підійти, заговорити, але люди загородили її, і він втратив її в натовпі. Відчуття, що він знає цю дівчину, не покидало Ніка. Він вирішив, що обов'язково ще побачить її, і відправився в гості до свого друга.

Джон жив у великому затишному будинку. Він з радістю зустрів свого старого друга, очі його світилися. Нік відразу зрозумів, що Джон тут дійсно щасливий. Джон запросив його до будинку:

- Пам'ятаєш, мою дружину, - сказав він.

Нік був вражений, перед ним стояла красуня з площі, яку він бачив кілька годин тому. На кілька секунд він втратив дар мови.

- Ти не впізнаєш мене, чи не радий бачити? - З посмішкою звернулася до нього красуня.

- Як же так, - сказав він, оговтавшись від шоку, - коли ми з тобою познайомилися, сім років тому, ти була зовсім іншою.

- Я знаю, - відповіла красуня. - Я не вміла доглядати за собою, у мене були погані манери ... Але колись твій друг дав за мене дев'ять корів, тоді як інші не дали б і трьох. І мені більше нічого не залишалося, як СТАТИ дівчиною на дев'ять корів».

6. Вправа «Я допомагаю іншим»

Мета: активізувати внутрішні ресурси учасників; спонукати до служіння іншим.

Час проведення: 5 хвилин

Хід проведення: Ведучий звертається до учасників: «Чи можете ви згадати, кому ви востаннє допомогли? Можливо, ви допомогли комусь із друзів? Або допомогли комусь зовсім незнайомому?

Розташуйтесь зручніше та закрийте очі. Зараз ми здійснимо невеличку мандрівку. Тричі глибоко вдихніть...

Уяви собі прекрасний сонячний літній день. Ти стоїш посеред прекрасного лугу. Трава на лузі м'яка та зелена. Ти сідаєш на траву. Торкнися її та відчуй приємну прохолоду. Тепер подивися вгору, на ясне блакитне небо. Ти бачиш пухнасті білі хмарки, що пливуть по ньому. Легкий вітерець жене хмарки далі та водночас освіжає твоє обличчя.

Тепер ти лягаєш і простягаєшся на травичці. Зроби ковток повітря глибоко-глибоко. Нехай твоє тіло стане таким же м'яким і розслабленим, як у ляльки, що зроблена з клаптиків.

Ти лежиш у траві зовсім спокійно. Неподалік від тебе бавляться малюки. До тебе долітає їхній сміх. Ой! Ось якийсь маленький хлопчик впав біля тебе поруч. Він вдарився колінцем об камінець і заплакав. Ти підвівся і підбіг до нього. Тобі добре від того, що можеш допомогти іншому.

Допоможи цьому хлопчику підвестися. Оглянь його невеличку ранку. Скажи йому, що кров зараз зупиниться. Поклади йому свою руку на плече... Дивись, хлопчик перестав плакати, він уже майже заспокоївся. Тобі добре від того, що малюку стало краще... Що ще ти зробиш для того, щоб повернути йому гарне самопочуття? (30 секунд – пауза)

Скажи собі: «Я доросла людина і можу допомагати іншим. Це мені під силу...» Тепер ти можеш попрощатися з хлопчиком і повернутися з літнього лугу назад до класу. Трошки потягнися, випростайся, порухай пальчиками рук та ніг. Енергійно видихни та відкрий очі».

Запитання для обговорення:

- Що ви зробили, щоб допомогти малюку?
- Чи відчуваєте ви себе достатньо дорослими, щоб допомагати іншим?
- Як ви почуваєтесь після того, як комусь допоможете?

7. Мозковий штурм «Батіг та пряник»

Мета: стимулювати учасників до пошуку нових нестандартних методів підкріплення; усвідомити важливість стимулювання студентів до служіння.

Час проведення: 10 хвилин

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам про значення поняття «підкріплення» та просить їх перерахувати методи підкріплення, які їм відомі, фіксуючи варіанти групи на фліпчарт у 2 колонки – «батіг», «пряник». Коли думки вичерпаються – тренер просить обрати, що зі списку є найефективнішим відносно до студентів та доповнити перелік специфічними методами підкріплення.

Запитання для обговорення:

- Підійміть руки ті, на кого краще діє «батіг». А на кого «пряник»? Прокоментуйте.
- Які особливості студентства як соціальної групи зумовлюють пошук нестандартних методів підкріплення?
- Чи можливо досягати успіху в діяльності, не підкріплюючи її стимулами?

8. Вправа «Вплив винагород на мотивацію»

Мета: вивчити історичний досвід використання методів підкріплення; визначити вплив винагород на мотивацію.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 3 групи та пропонує подумати над рядом реальних експериментальних ситуацій, пов'язаних із застосуванням винагород та покарань. Кожна група отримує по одній картці з описом експерименту, однак там не вказано головного –

результату експерименту. Завдання - спрогнозувати його результат, а також сформулювати аргументи на захист своєї думки. Після виступів груп тренер повідомляє про результати експерименту та ініціює обговорення.

Запитання для обговорення:

- Чи здивували вас результати експериментів?
- Чи тотожні вони з думками вашої групи?
- Чому на вашу думку вони саме такі?
- Який висновок ми можемо зробити в контексті теми заняття?

9. Вправа «Вмотивуй мене»

Мета: розширити знання учасників щодо зовнішньої та внутрішньої мотивації; набути навичок мотивації інших.

Час проведення: 20 хвилин.

Хід проведення: тренер коротко інформує учасників щодо зв'язку мотивації із задоволенням потреб особистості. Потім він об'єднує учасників у 2 групи та просить визначити чинники появи зовнішньої (перша група) та внутрішньої (друга група) мотивації на основі потреб особистості. Серед визначених група має обрати 3 найважливіших. Після презентації роботи, учасники у групах об'єднуютьс у три мікрогрупи та обирають один з чинників. Завдання учасників у мікрогрупах - знайти якомога більше способів мотивації студентів до суспільно корисної діяльності відповідно до обраного чинника та презентувати їх решті.

Запитання для обговорення:

- Які потреби особистості задовольняє волонтерство?
- Які корисливі мотиви можуть керувати людиною, залученою до волонтерства чи іншої суспільно корисною діяльністю? Чи буде дана
  діяльність виконуватись нею ефективно?
- Які труднощі виникли в учасників у ході виконання завдань?
- Які з запропонованих способів вам здаються найбільш дієвими?

10. Вправа на активізацію «Пісня про себе»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин.

*Хід проведення:*тренер оголошує, що зараз проведе тест на злагодженість роботи команди. Для цього він просить учасників пригадати пісню, слова якої знають усі. Наприклад «Червона рута». За командою тренера учасники починають співають пісню про себе, а коли тренер плескає у долоні – продовжують співати, але вже у голос. Якщо група співає зовсім не злагоджено – пісня починається з початку.

11. Інформаційне повідомлення «Соціальна реклама»

Мета: ознайомити учасників з особливостями використання соціальної реклами в суспільно корисній діяльності.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників відкрити «Портфоліо лідера» та коментує інформацію щодо сутністі, специфіки, складових та етапів створення соціальної реклами, записуючи основні моменти на аркуші фліпчарту.

Запитання для обговорення:

- Які приклади соціальної реклами ви можете навести?
- Чи є вона, на вашу думку, дієвою формою досягнення суспільно корисних цілей?

12. Вправа «Купи слона-інваліда»

Мета: практично перевірити знання про соціальну рекламу.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 3 мікрогрупи. На основі інформаційного повідомлення, групи повинні створити соціальну рекламну кампанію з пошуку притулку для африканського слона без задніх ніг, який не може існувати в умовах дикої природи, визначивши її складові та етапи. Групи коментують свою рекламну кампанію та презентують рекламні матеріали, решта – коментує.

Запитання для обговорення:

- В чому була складність поставленого завдання?
- Чи впоралися б ви з завданням засобами звичайної реклами?
- Чому вами було обрано саме такі слогани та образи?
- Які проблеми ви можете виділити у представлених кампаніях?
- Реклама, якої з груп була б дієвою?

13. Вправа «Стань волонтером»

Мета: набути навичок створення мотиваційних матеріалів.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: завдання учасників – на відповідній сторінці «Портфоліо лідера» створити невеличку рекламну брошуру для студентів під назвою «Стань волонтером!», окресливши у ній перспективи волонтерської діяльності у вигляді коротких, влучних гасел. Після 10 хвилин роботи учасники презентують та коментують свої брошури.

Запитання для обговорення:

- Які з брошур товаришів вам сподобались найбільше? Чому саме?
- Які з гасел бути найвлучнішими?
- Які з методів підкріплення вами було використано?
- Чому ви обрали саме це зображення для брошур?

14. Перегляд відео сюжету «Роби добро»

Мета: унаочнити інформацію про позитивне мислення; продемонструвати один із шляхів вирішення проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер демонструє групі відеосюжет та ініціює до обговорення побаченого.

15. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера», у разі необхідності – пояснює їх виконання.

16. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

17. Релаксація «Дарунок»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: група стає у коло. Тренер каже, що зараз по черзі, кожен з групи повинен буде зробити уявний подарунок учаснику ліворуч, коментуючи свої слова та пояснюючи чим він буде корисним для розвитку лідерського потенціалу сусіда. В кінці тренер дякує учасникам за заняття та заохочує «лідяниками».

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ №16

Тема: Проектна діяльність в житті студентського активу.

Назва: «Проект? Соціальний? Самостійно? Зробимо!»

Мета: підготувати учасників до написання та реалізації власних соціальних проектів.

Завдання:

- ознайомити учасників з поняттям соціального проектування та етапами створення соціального проекту;
- сприяти набуттю практичних навичок створення проектів;
- активізувати можливості залучення ресурсів до реалізації проекту;
- розширити знання учасників щодо успішної презентації;

Цільова група: члени студентського активу

Кількість учасників: 20-25.

Тривалість: 3 години.

План проведення тренінгу:

№ з/п	Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	5 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Повторення правил роботи групи	3 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
3.	Криголам «Вгадай про кого»	10 хв.	
4.	Інтерв'ю	5 хв.	
5.	Метафора «Дорога до мудрості»	10 хв.	Програма заняття
6.	Презентація «Соціальний проект»	15 хв.	
7.	Вправа «Розвиток ідеї»	10 хв.	
8.	Вправа «Врятувати Ріпку»	20 хв.	Карти з казками, маркери, папір
9.	Вправа «Проектуємо добро»	25 хв.	Ватмани, маркери
10.	Вправа на активізацію «Дружня родина»	5 хв.	
11.	Інформаційне повідомлення «Ціна проекту»	10 хв.	«Портфоліо лідера»
12.	Вправа «Ресурси громади»	15 хв.	Маркери, папір
13.	Вправа «Прохання»	20 хв.	Картки з ситуаціями
14.	Вправа «Вечір спогадів»	10 хв.	
15.	Вправа «Оракул»	10 хв.	
16.	Домашнє завдання. Розділ	2 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 16
17.	Рефлексія	5 хв.	
18.	Релаксація «Книга побажань»	10 хв.	«Портфоліо лідера»

Хід проведення тренінгу.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою заняття; визначити їх очікування від тренінгу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує . Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Повторення правил роботи групи:

Мета: закріпити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 3 хвилини.

Хід проведення: тренер звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

3. Криголам «Вгадай про кого»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

*Хід проведення:*тренер роздає учасникам по дві смужки паперу та просить написати на них по два речення про себе. Ці речення можуть бути або смішними або серйозними. Смужки кладуться в капелюх. Тренер дістає смужку паперу, вголос читає, що на ній написано та просить учасників здогнатись про кого йде мова. Так, доки не будуть прочитані усі речення.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Дорога до мудрості»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «Один юнак з палаючим поглядом, у пошуку мудрості, подорожував по різних землях. І одного разу натрапив на маленьке містечко, жителі якого розповіли, що неподалік, на горі, живе святий відлюдник - суцільне джерело всілякої премудрості. Настільки, що можна багато чому навчитися, навіть просто дивлячись на нього і його дії, а вже якщо він рота відкриє ... Отже, юнак вирішив будь-що-будь знайти цю гору і цього відлюдника.

Один з жителів дав йому докладні інструкції: за містом дорога роздвоюється, і йти треба від розвилки направо. Тому що саме там живе мудрець. А лівий шлях веде на гору, де живуть одні пастухи, темні неосвічені люди.

Юнак в точності виконав настанови і пішов правою дорогою. Незабаром він піднявся на гору, де жив святий відлюдник. Там він побачив невелику похилу хатину, а в ній - благовидого старого. Тоді юнак влаштувався на віддалі, поставив намет і став спостерігати за життям святого. Кожне його діяння дійсно здавалося наповненим глибоким змістом. Хоча деякі і важко було зрозуміти. Іноді по кілька годин проводив юнак в роздумах, намагаючись знайти причини того чи іншого вчинку. Навіщо святий переставив чашку з одного краю столу на інший? Чому зупинився на середині кроку і повернувся в будинок? Що за дивні жести він справив над хлібом, перш ніж їсти? Поступово глибинний сенс зовні буденних речей доходив до юнака, і він відкривав для себе нові грані мудрості.

Однак минув тиждень, і у юнака скінчилися припаси. Він знову спустився в місто закупити нових і випадково зустрівся з тим самими чоловіком, який пояснював йому дорогу.

- Кажеш, ти знайшов святого відлюдника? - Запитав цей чоловік. - Значить, все закінчилося добре, ну і хвала небесам. А то я хвилювався - адже я через неуважність послав тебе не в ту сторону! Звичайно, йти треба по лівій дорозі, а не по правій. Сподіваюся, ти на мене вже не сердишся?

Не тямлячи себе від сорому й розпачу, юнак побіг лівою дорогою. Як він міг так помилитися і цілий тиждень набиратися мудрості у звичайного старого ідіота ?!

Яким же було його здивування, коли дорога привела все до тієї ж хатині! У цьому краю була тільки одна гора. І дві дороги, що ведуть до неї».

6. Презентація «Соціальний проект»

Мета: ознайомити учасників з алгоритмом технології соціального проектування.

Час проведення: 15 хвилин

Хід проведення: тренер знайомить учасників з поняттям «соціального проекту», його, метою, завданнями та напрямами практичної діяльності.. Також характеризує критерії, етапи та компоненти його створення, вимоги до оформлення. Тренер ілюструє розповідь прикладами та наочними матеріалами. Ключові моменти зображено у «Портфоліо лідера».

Запитання для обговорення:

- Чи маєте ви досвід участі у соціальних проектах?
- Висловіть ваші міркування з приводу використання даної форми суспільно корисної діяльності?
- Чи хотіли б ви створити власний соціальний проект?

7. Вправа «Розвиток ідеї»

Мета: усвідимим цінність ідей кожного члена групи; продемонструвати переваги колективного підходу до організації проекту над індивідуальним.

Час проведення: 10 хвилин

Хід проведення: учасники об'єднуються у пари. Тренер роздає парам картки з ситуаціями та пояснює, що відповідно до них учасникам необхідно розіграти діалог, метою якого є розвиток ідей партнерів. Перший гравець пропонує ідею, другий гравець схвалює ідею, починаючи своє речення словами: «Так, а ще…», розвиваючи її. Перший гравець також погоджується з другим та додає щось своє: «Так, а ще…». Наприклад, отримана ситуація: «Дві подруги планують похід у кіно». Перший учасник починає бесіду: «Давай сходимо увечорі у кіно», другий погоджується та підхоплює ідею: «Так, а ще купимо поп-корну». Перший продовжує: «Так, а ще візьмемо 2 шоколадки», другий відповідає: «Так, а ще зайдемо в крамницю після фільму». Таким чином, йде певне наростання ідеї. Зазвичай, коли ідеї вичерпуються, такий діалог неминуче закінчується комічною ситуацією.

Приклади ситуацій: «Батько та син на рибалці», «Хлопець та дівчина планують весілля», «Пацієнт після вдалої операції спілкується з лікарем», «Колеги планують спільну відпустку», «Два други прямують на футбольний матч», «Архітектор з дизайнером складають проект будинку», «Бабуся з дідусем планують весняні роботи у саду» тощо. Через 5-7 хвилин тренер сигналізує про закінчення роботи та ініціює обговорення.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи важко було створювати нові ідеї? Чи настав у котроїсь з пар момент «ідейного виснаження»?
- Якими стали запропоновані ситуації завдяки діалогу?
- Які переваги колективного підходу до створення ідеї?
- Які висновки ми можемо зробити в контексті теми заняття?

8. Вправа «Врятувати Ріпку»

Мета: сприяти засвоєнню та практичній перевірці знань про соціальне проектування.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 3-4 мікрогрупи та пояснює, що зараз їм доведеться продемонструвати рівень засвоєння знань щодо соціального проектування та представити одну з запропонованих тренером загальновідомих казок у вигляді реалізованого соціального проекту, виділивши його мету, завдання та розібравши відповідно до етапів. Вітається творчий підхід до виконання завдання. Усю допоміжну інформацію схематично подано у «Портфоліо лідера» та на фліпчарті. Тренер просить учасників ознайомитись з

прикладом соціального проекту «Врятувати Ріпку», описаного у «Портфоліо лідера». Тренер відповідає на уточнюючі запитання учасників, роздає групам необхідні матеріали, картки з назвами казок та сигналізує про початок роботу попереджуючи, що діяти потрібно швидко, адже учасники обмежені у часі. Приклади казок «Червоний капелюшок», «Попелюшка», «Зайчикова хатинка» тощо. По закінченню часу учасники презентують результати роботи.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Як ви оцінюєте ефективність реалізованого соціального проекту?
- Що могло б покращити результат?

9. Вправа «Проектуємо добро»

Мета: набути навичок створення соціальних проектів.

Час проведення: 25 хвилин.

Хід проведення: тренер говорить, що настав час учасникам потренуватись створювати справжні соціальних проектів. Тренер просить вийти трьох добровольців, які б мали бажання узяти на себе керівництво проектом, та попереджає про велику відповідальність. Коли керівників визначено – тренер повідомляє, що вони повинні самостійно обрати собі команди, враховуючи ресурси кожного члена групи. Кожен керівник по черзі називає ім'я людини, яка входитиме до складу його команди, таким чином формуються три мікрогрупи - три проектні команди. Кожна має у своєму розпорядженні стіл, ватман та маркери та обирає одну з спільно визначених проблем з «TROUBLE HOUSE», що висить на дошці. Завдання команд – створити соціальний проект, покликаний вирішити обрану проблему, використовуючи вже знайомий алгоритм. В кінці групи презентують свої проекти.

Запитання для обговорення:

- Якими критеріями ви керувались обираючи проблему?
- Чи до кожної з проблем можна застосовувати технології соціального проектування?
- Як ви можете оцінити власний проект? А проекти товаришів? Які зауваження, поради можете дати?
- Яким чином протікала робота у командах?
- За яким критерії керівники проектів обирали учасників у команди: найближче оточення чи ресурсами для проекту?
- Чи намагалися керівники використовувати вміння та якості кожного обраного ними учасника?
- Які враження від створення першого проекту?

10. Вправа на активізацію «Дружня родина»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: група утворює три колони, рівні за кількістю людей. Учасникам кожної колони роздаються «ролі»: перші номери отримують роль батьків сімейства, другі номери – роль матерів, треті – дочок, четверті – синів, п'яті –собачок, шості – кішок, сьомі – папуг та ін.. Кількість ролей залежить від кількості учасників. У ході читання тренером тексту, названі «персонажі» перебігають уперед. Потрібно врахувати, що коли учасники чують слово «сім'я», уся колона повинна вишикуватись перед татами (папужка стає перед татом, кішка перед папужкою і т.д.). Текст тренера може бути абсолютно позбавлений змісту. Вправа проходитиме весело і динамічно, якщо всі ролі якомога частіше згадуватимуться.

Наприклад: «Вранці прокинулась сім'я, й отут таке почалося… Татко почав шукати свої капці, але їх поцупив собака; донька й син спізнювалися в школу й тому не встигли нагодувати папужку. Кішка почала нявкати, тому що в метушні на неї наступила мама, коли доторкнулася до гарячої каструлі й виплеснула воду на собаку, яка стояла поруч. Собака відскочила в бік, де сидів татусь. Син смикнув за кіску доньку, а та побігла скаржитися до мами»… І таке інше.

11. Інформаційне повідомлення «Ціна проекту»

Мета: навчити учасників складати кошторис соціального проекту; заохочувати до раціонального розподілу коштів проекту.

Час проведення: 10 хвилин

Хід проведення: тренер повідомляє учасникам інформацію щодо складеня кошторису соціального проекту - загальний обсяг фінансування програми та знайомить зі структурою витрат на проведення проекту. З метою закріплення інформації група спільно з тренером складє кошторис одного з проектів на вибір (перед цим учасникам пропонується вгадати необхідну суму) та просить занести дані до таблиці у «Портфоліо лідера».

Запитання для обговорення:

- Чи очікували ви,що сума витрат на проект буде такою? Хто вважав, що більшою? Хто – що меншою?
- Які з витрат виявилися для вас несподіванкою?
- Як на вашу думку зробити проект більш бюджетним?
- Що робити, якщо коштів на проект немає?
- Які ви можете запропонувати шляхи залучення коштів на фінансування соціального проекту?

12. Вправа «Ресурси громади»

Мета: визначити шляхи фінансування соціальних проектів; мотивувати учасників до залучення ресурсів громади.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: тренер просить учасників ще раз поглянути на таблицю у Портфоліоу та перерахувати ресурси, необхідні для реалізації соціального проекту. Наприклад: фінансові, матеріально-технічні та людські. Тренер об’єднує учасників у групи та просить визначити види окреслених ресурсів та спробувати визначити шляхи їх залучення до проекту. Кожна група отримує один вид ресурсів. Після обговорення, групи діляться своїми міркуваннями – тренер коментує перелік та доповнює його спільно з групою.

Запитання для обговорення:

- Чи розглядали ви варіант зібрання коштів на проект власними силами? Якими способами це можна зробити?
- Які з ресурсів є найбільше необхідними?
- Чи вважаєте ви визначені шляхи ефективними? Чи саме?

13. Вправа «Прохання»

Мета: підготувати учасників до справжнього досвіду залучення ресурсів до соціального проекту; сприяти розвитку впевненості.

Час проведення: 20 хвилин.

Хід проведення: тренер об’єднує учасників у 5 груп та повідомляє, що зараз вони візьмуть участь у рольовій грі, мета якої – потренуватися у спілкуванні з людьми, які можуть забезпечити проект певними ресурсами. Кожна група отримує сценарій, який повинна програти за 3 хвилини. Ролі розподіляються на розсуд групи – один грає члена громади, інші – команду проекту. Учасники повинні чітко та стисло презентувати свій проект та пояснити чому представник громади повинен їм допомогти.

Приклади сценаріїв:

- Телефонна розмова. Вирішується питання про зустріч з лідером громади, на якій обговорюватиметься можливість фінансування проекту.
- Зустріч з редактором газети. Вирішується питання безкоштовної реклами проекту.
- Зустріч з мером. Вирішується питання про використання місцевих ресурсів (транспорту, матеріалів).
- Зустріч з місцевим бізнесменом. Вирішується питання про спонсорування проекту.

- Зустріч з директором соціального центру. Вирішуєтьсяя питання чи зможуть працівники центру надати консультаційну, психологічну та інші види допомоги в межах проекту.
- Зустріч з ректором університету. Вирішується питання про надання приміщення університету для проведення благодійні студентської дискотеки, щоб зібрати кошти для проекту.

Запитання для обговорення:

- Як ви себе почували у кожній з ролей?
- Запитання до лідерів громади – чи були учасники переконливими? Чи вдалось їм донести актуальність проектів? Пояснити їх суть?
- Що відчували команди проекту? Що надихало?
- Які висновки ми можемо зробити в контексті лідерства?

14. Вправа «Вечір спогадів»

Мета: спонукати учасників до самоаналізу.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: тренер ставить завдання кожному учаснику: «Заплющіть очі та уявіть, що коли ви розплющите, вам буде на 30 років більше, ніж зараз. Розплющіть очі. Походіть по кімнаті, відчуйте, якими ви стали. Поговоріть один з одним, як на вечорі спогадів, про те, якими ви були 30 років тому, і якими ви стали тепер, коли вам на 30 років більше».

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала вправа?
- Чи відповідають ваші уявлення про товаришів через 30 років їх власним?
- Які висновки ми можемо зробити?
-

15. Вправа «Оракул»

Мета: знайти контакт з власними внутрішніми ресурсами та глибинними знаннями; сприяти усвідомленню цінності проведеної під час програми роботи.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: слова тренера: «Коли ми були дітьми, дорослі являлись для нас джерелом мудрості. Вони допомагали нам вчитися говорити, вони показували, як потрібно писати або читати, вони радили нам, як знаходити друзів або краще з ними уживатися. Ставши старшими, ми засвоїли, що і дорослі теж роблять помилки. Пізніше ми зверталися до фахівців, щоб вони вирішували спеціальні проблеми, або просили поради у друзів, але вони теж не були всеведущими. Найнадійніше знання приховане всередині нас самих. Я хочу запросити вас зробити уявну подорож, щоб ви почули голос власної мудрості. Спробуйте слухати її дуже уважно, щоб співвіднести зі своїм досвідом і зробити потрібні висновки.

Сядьте зручніше і заплющте очі, зробіть три глибокі вдихи і видихи. Дозвольте тілу поступово розслаблятися, доки ви йдете всередину себе і починаєте цікаву подорож.

Уявіть собі, що ви бачите світло, що веде вас до маленького пагорба, над яким тягнеться чудове, повне зірок нічне небо ... Якщо ви подивитесь наверх, то побачите опівнічне небо, усипане безліччю, величезною безліччю зірок, що світяться.

При світлі зірок ви бачите, що пагорб перед вами абсолютно голий, лише кілька уламків скелі лежать по краях вузької стежки. Крім цього, праворуч та ліворуч ви бачите інші невисокі пагорби. Ви продовжуєте шлях до першого пагорба, чуючи, як камінчики тихо шарудять у вас під ногами. Через деякий час на вершині пагорба вам відкриваються декілька білих колон, спрямованих в небо. У міру наближення колони стають все більшими, і в якийсь момент ви розумієте, що це колони білого храму, який блищить у світлі зірок.

Ви підходите до храму і помічаєте, що до дерев'яних дверей ведуть три ступені. Ви відкриваєте важкі двері і заходите всередину храму, куди проникає лише невелика частина світла. Мить ви стоїте, щоб звикнути до темряви ... Ви перебуваєте у великому правильної форми приміщенні з мармуровими плитами на підлозі і на стінах. У центрі приміщення -

колодязь, облицьований блискучим рожевим гранітом. Ви підходите до колодязя, нахиляєтесь і дивитесь у нього. Далеко знизу хлюпається чиста вода, ви відчуваєте спрагу і втому ...

Подивившись нагору, ви бачите звисаючі з товстої дерев'янної балки мотузку і прив'язане до неї відерце. Ви беретесь за вільний кінець мотузки і опускаєте відерце, поки не почуєте, як воно вдарилося об воду. Витягуєте його і відпиває трохи холодної води. Ви п'єте вдосталь, щоб більше не випробовувати спраги. Потім бризкаєте на лоб водою. Як тільки краплі води стосуються вашого чола, ви відчуваєте себе бадьорим і оновленим.

Ви ставите відерце поруч з краєм колодязя і бачите, що з колодязя випливає густий білий туман і розтікається по простору храму ... У цей момент ви розумієте, що прийшли в святилище, де можна отримати відповіді на питання, які давно вас турбують. Туман розходиться, і ви бачите силует якоїсь сутності, яка знаходиться перед вами. Ви дихаєте глибоко, можливо, ви злегка перелякані, але розумієте, що це рідкісна можливість усвідомити для себе деякі життєво важливі речі, поставивши запитання справжньому оракула. До вас повертається холоднокровність, у чому вам дуже допомогає рівне і глибоке дихання. Ви згадуєте, що, якщо оракул що-небудь скаже вам, слухати треба особливо уважно і що треба добре запам'ятати те, що він покаже вам.

Можливо, оракул явиться вам в більш ясному образі, можливо, він обере вигляд людини, янгола чи звіра, можливо, він буде виглядати як світло ... Є безліч варіантів, і оракул дасть зрозуміти, що якийсь час буде разом з вами і що ви можете питати про те, що вас хвилює.

Тому подумайте про те, що ви хочете знати. І після цього задавайте питання. Можливо, він дасть вам розгорнуту відповідь, можливо, скаже лише кілька слів, а можливо, відповість жестом або як-небудь ще, щоб ви змогли відчути в собі якесь певне почуття. Спробуйте використовувати все, що ви пережили. Я помовчу хвилину, щоб ви поспілкувалися з оракулом ... (1 хв.)

А зараз ми прощаємося з оракулом, але ви повинні знати, що можете знову запитати його поради, коли захочете. Ви повинні знову прийти до пагорба, відкрити двері храму і випити води з колодязя.

Після того як ви подякували оракулу, можете залишити храм ... Повільно ви проходите по мармурових плитах до відчинених дверей і виходьте назовні. Спускаєтеся по трьом сходинкам і чуєте, як за вашою спиною закриваються двері ... Над вами усе те ж всяіне зорями небо, а під ногами знову шарудять камінці ...

Спустившись до підніжжя пагорба, подивіться ще раз уверх, і нехай ваш погляд знайде одну особливо яскраву зірку. Дозвольте цьому світлому білому світлу проникнути крізь вас, вливаючи свіжу енергію. Потягніться трохи. Збережіть в собі почуття задоволення, це допоможе вашій готовності йти новими шляхами слідом за вашою фантазією.

Зробіть глибокий видих і відкрийте очі, коли відчуєте, що готові. Будьте знову з нами, оновлені і бадьорі».

Запитання для обговорення:

- Які емоції ви зараз переживаєте?
- Чи запитали ви в оракула щось, що для вас самих виявилось несподіванкою?
- Чи сказав вам оракул дещо, про що ви вже давно здогадувались?
- Яким чином оракул спілкувався з вами?

16. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 2 хвилини.

Хід проведення: тренер презентує учасникам завдання для самостійної роботи у «Портфоліо лідера» та, у разі необхідності, пояснює їх виконання.

17. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників після заняття.

*Час проведення:*10 хвилин.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час участі у тренінгових заняттях. Також, зазначає тренер, учасники можуть вільно рухатись по кімнаті, підходити до будь-кого та висловити усе що не встигли.

18. Релаксація «Книга побажань»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилини.

Хід проведення: Учасники складають «Портфоліо лідера» на столі тренера. За командою вони підходять, беруть будь-яке та пишуть у нбому побажання автору на спеціально відведеній сторінці. «Портфоліо лідера» передається далі, доки в кожному не підпишеться уся група.В кінці тренер дякує учасникам за участь у тренінговій частині програми та заохочує «лідяниками».

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДО ТРЕНІНГОВИХ ЗАНЯТЬ

Матеріали до врави «Назви лідера» *(тренінгове заняття №2)*

1. Віктор Андрійович Ющенко
2. Тарас Григорович Шевченко
3. В'ячеслав Максимович Чорновіл
4. Михайло Сергійович Грушевський
5. Іван Якович Франко
6. Валерій Васильович Лобановський
7. Богдан Михайлович Хмельницький
8. Петро Олексійович Порошенко
9. Антон Семенович Макаренко
10. Григорій Савич Сковорода
11. Борис Дмитрович Грінченко
12. Віталій Володимирович Кличко
13. Микола Васильович Гоголь
14. Симон Васильович Петлюра
15. Нестор Іванович Махно
16. Богдан Сильвестрович Ступка
17. Михайло Опанасович Булгаков
18. Олег Володимирович Блохін
19. Леонід Данилович Кучма
20. Микита Сергійович Хрущов

Матеріали до вправи «Загублені в морі»
(тренінгове заняття №9)

Речі:	Ваша відповідь	Відповідь групи
Сонцезахисний засіб		
Дзеркало для гоління		
Каністра з водою (5 галонів)		
Сітка від комарів		
Одна коробка продовольчого пайку армії США		
Мапи Тихого океану		
Надувна подушка (рятівний засіб)		
Каністра з двома галонами палива		
Маленький транзистор (радіо)		
Засіб для відстрашування акул		

20 квадратних футів непрозорої пластмаси		
Ром (дуже міцний) 1 кварта		
15 футів нейлонової мотузки		
2 коробки шоколадних плиток		
Знаряддя для риболовлі		

Матеріали до вправи «Будь собою» *(тренінгове заняття №10)*

Пакет перший.

Виконавець А. Почніть з вашим партнером розмову про будь-що, що цікаве вам обом та у знанні чого ви впевнені та сможете говорити про це достатню кількість часу. За 3-4 хвилини чи відчувши, що сказано достатньо, поміняйтесь ролями з вашим візаві та починайте знову.

Виконавець Б. Мовчіть, доки не заговорить ваш партнер, підбадьорюйте при цьому його усім своїм виглядом. Під час розмови підтримуйте бесіду, виявляючи зацікавленість. Дивіться на нього, посміхайтесь, кивайте, задавайте запитання тощо, але не намагайтесь заволодіти ініціативою у бесіді. За 3-4 хвилини чи відчувши, що сказано достатньо, поміняйтесь ролями з вашим візаві та починайте знову.

Пакет другий.

Виконавець А (те саме, що у першому пакеті).

Виконавець Б. Коли ваш партнер заведе з вами бесіду, подивіться на нього з виразом типу: «Так-так, подивимось, що цікавого ти можеш сказати». Продовжуйте мовчки його розглядати. За 3-4 хвилини чи відчувши, що досить, поміняйтесь ролями та починайте знову.

Пакет третій.

Виконавець А (те саме, що у першому пакеті).

Виконавець Б. Коли ваш партнер почне говорити, послухайте хвилину чи дві,потім почніть ковзати на стільці, міняти ноги, положення одна на іншу, дивитися на годинник, оглядатися в різні боки тощо. Якщо ваш партнер замовчить,скажіть: «Так-так, продовжуйте!», при цьому поводьтеся як і раніше. За 3-4 хвилини чи відчувши, що досить, поміняйтесь ролями та починайте знову.

Пакет четвертий.

Виконавець А (те саме, що у першому пакеті).

Виконавець Б. Дочекайтесь, доки ваш партнер почне говорити, після чого висловіть свою мовчазну незгоду зі сказаним засобами жестів або відповідним виразом обличчя. Якщо партнер замовчить, скажіть що небудь на кшталт: «Так-так, продовжуйте!», але не змінюйте своєї поведінки. За 3-4 хвилини чи відчувши, що досить, поміняйтесь ролями та починайте знову.

Пакет п'ятий.

Виконавець А (те саме, що у першому пакеті).

Виконавець Б. Коли ваш партнер почне бесіду, відповідайте якомога бадьорішим тоном. Спробуйте дотримуватись теми, запропонованої партнером. Задавайте запитання, з'ясовуйте сутність тощо. За 3-4 хвилини чи відчувши, що досить, поміняйтесь ролями та починайте знову.

Матеріали до вправи «Вибір нових кольорів» *(тренінгове заняття №10)*

№1. Ти надаєш перевагу блакитному та білому. Займай жорстку позицію на користь цих кольорів. Подавай якомога більше інформації задля їхньої підтримки.

№2. Спочатку прислухайтесь до того, що інші думають. Якщо хтось не пропонує жодної ідеї, запитай цю особу, що вона думає. Пізніше в ході дискусії запропонуй ідею інакших кольорів на зразок оранжевого та чорного.

№3. Вслуховуйся, які кольори подобаються іншим людям. Активно цікався думкою інших. Підтримуй будь-яку комбінацію кольорів, що містить червоний.

№4, №7. Ти маєш особливі відомості: для тебе не важливо, які кольори вибираються. Однак ти повинен брати участь у дискусії, щоб сприяти функціонуванню групи. Роби все, що у твоїх силах, щоб процес перебігав найліпше. Наприкінці вправи групі буде запропоновано обирати лідера. Поводь себе так, щоб заохотити обрати тебе на цю посаду.
№5. Ти не виявляєш зацікавленості тим, якими є кольори, до тих пір, доки серед них з'явиться червоний.
№6. Тобі до вподоби що-небудь на зразок зеленого і жовтого. На тебе може мати вплив вагомий аргумент.
№8. Ти не любиш білого. У тебе немає якоїсь ідеї щодо певних кольорів, але ти не хочеш, щоб один із них був білим. Займай жорстку позицію проти білого кольору.
№9. Блакитний колір є твоїм улюбленим. Уважно слухай те, що говорять інші, перш ніж запропонуєш комбінацію блакитного та будь-якого іншого кольорів.
№10. Обери свої улюблені кольори, придумай аргументи не їх користь та наполягай на своєму.

Матеріали до вправи «Медіатор» *(тренінгове заняття №11)*

Ситуація № 1. Через затори викладач попередив групу, що запізниться на заняття. Студент, який користується популярністю у академічній групі підбив одногрупників втікти з «пари». Староста групи відмовилась та залишилась чекати викладача. В результаті усі крім старости отримали негативні оцінки та були викликані до адміністрації з пояснювальними листами. Наступного дня група висловила бажання переобрати старосту, мотивуючи це відсутністю в неї «командного духу».

Ситуація № 2. Викладач помітив, що студент під час контрольної роботи користується смартфоном. Після двох зауважень, на які студент не відреагував, викладач силоміць забирає смартфон у студента, та випадково він падає на підлогу, спричинюючи тріщину на екрані. Розлючений студент покидає аудиторію, обіцяючи, що викладач відшкодує збитки.

Ситуація № 3. Конфлікт з адміністрацією

Студентка навчається на контрактній формі навчання. Її матір серйозно захворіла й потребує лікування, не маючи змогу оплачувати навчання доньки. Батько помер. Студентка змушена працювати та має серйозні проблеми з навчанням, через які виключена з університету.

Матеріали до вправи «Екзамен» *(тренінгове заняття №13)*

1. *Як перекладається термін «лідерство»?*
2. *Назвіть базові теорії лідерства.*
3. *Хто стверджував, що люди потребують лідера як «діти -батька»?*
4. *Який стиль лідерства характерний для вашого сусіда праворуч?*
5. *Хто є автором концепції «лідерства-служіння»?*
6. *У що був одягнений сусід ліворуч на першому занятті?*
7. *Якою є мета діяльності студентського активу вашого ВНЗ?*
8. *Як називається процес перетворення негативного стану у позитивний?*
9. *Які ролі містить стратегія творчості У.Діснея?*
10. *Що означає літера «R» у меті за технікою «SMART»?*
11. *Яка друга стадія розвиту команди?*
12. *Назвіть три комунікаційні ефекти.*
13. *Які тварини відповідають стратегіям розвитку конфліктів «примус» та «співробітництво» за Д.Джонсоном?*
14. *Які ви знаєте види соціальної реклами?*
15. *Скільки учасників групи мають зелені очі?*

Метеріали до вправи «Чудо-робітники» *(тренінгове заняття №14)*

А) Д-р Доріанг Грей – визначний хірург – пластик. Завдяки новим безболісним методам, він може змінити вашу зовнішність на ваш вибір. Він також може змінити структуру тіла і його розміри. Ваша ідеальна фізична зовнішність може стати реальністю.
Б) Джедіах Меріузелай – гарантує вам довге життя, аж до 200 років, уповільнюючи вікові процеси. Наприклад, в 60 років ви будете виглядати і почуватись на 20.
В) Д-р Їн Янг – експерт з питань органів. Він забезпечить вас відмінним здоров'ям і захистом від травм і хвороб на все життя.
Г) Д-р Нот Гінот – експерт з питань сім'ї. Він гарантує, що ви ніколи не матимете сімейних проблем. Члени сім'ї позитивно ставитимуться до ваших цінностей і поведінки. Ви не будете обтяжені контролем і цькуванням.
Д) Сту Денпавер – експерт з питань влади. Завдяки йому, вам ніколи не надокучатиме влада. Ви не будете обтяжені несправедливим, на вашу думку, контролем з боку школи, поліції, уряду, бізнесменів.
Е) «Поп» у Леріті – вона гарантує вам друзів, яких ви б хотіли мати зараз і в майбутньому. У вас не буде проблем у знайомстві з новими людьми.
Є) Д-р Бі Інг Смарт розвине ваше почуття здорового глузду та інтелектуальний рівень.
Ж) Рок Феллер – багатство буде ваше з гарантією заробітку мільйонів за кілька тижнів.
З) Двайт Д. Гаул – експерт світового визнання з питань лідерства, забезпечить вам те, що вас будуть слухати, на вас будуть рівнятись, вас будуть поважати оточуючі.
И) Д-р Хар Ізма – вас всі любитимуть, і ви ніколи не будете самотніми.
І) Д-р Клер Воянт – ви матимете відповіді на всі питання стосовно майбутнього.
Ї) Д-р Мінай Селф – гарантує те, що ви матимете самовпевненість, самоповагу, самоосвіту. Справжня самодостатність буде вашою.
Й) Проф. Вел Ю. Клір – з її допомогою ви завжди знатимете, чого ви хочете, і як мати справу зі складними питаннями в житті і світі.
К) Барон Фон Баронз – експерт з питань влаштування кар'єри. Кар'єра – на ваш вибір, місце – на ваш вибір, час – на ваш вибір – вам вирішувати.

Матеріали до вправи «Моделювання творчих справ» *(тренінгове заняття №14)*

Перший комплект	*Другий комплект*	*Третій комплект*
1. «Від роду до роду»	1. Круглий стіл	1. День знань
2. «Перші кроки демократії»	2. Турнір	2. День молоді
3. «Здоровим бути модно»	3. Виставка	3. День боротьби зі СНІДом
4. «Університет майбутнього»	4. Фестиваль	4. День прав людини
5. «Краса врятує світ»	5. Заочна подорож	5. День працівника освіти
6. «Земля в нас одна»	6. Ток-шоу	6. День здоров'я
7. «Освіта – сутність часу»	7. Квест	7. День захисту дітей
8. «Молодь за…	8. Флешмоб	8. День університету
9. «Крок до добра»	9. Тренінг	9. День рідної мови
10. «Знай, умій, дій!»	10. Усний журнал	10. День матері

Матеріали до вправи «Вплив винагород на мотивацію» *(тренінгове заняття №14)*

Експеримент№1: M. R.Lepper, D. Greene, R. E. Nisbett, 1973

Для участі в експерименті були відібрані дошкільники, які проявляли помітний інтерес до малювання кольоровими фломастерами. Після цього одним дітям за малювання наперед обіцялась винагорода (грамота с печаткою, кольорова стрічка), інші винагороджувались неочікувано після малювання, а третім не давалось ні обіцянок, ні винагород. Потім на протязі двох тижнів велось приховане спостереження за вільною ігровою діяльністю дітей в дитячому садку. Як ви гадаєте, які діти продовжували малювати фломастером, а які майже перестали цим займатися? Обґрунтуйте відповідь.

(Відбулося зниження часу, витраченого на малювання в першій групі)

Експеримент№2: K. E. Weick, 1964

Учням, які брали участь в експерименті на вивчення процесу утворення понять задля отримання необхідної для них довідки, недружелюбним тоном повідомлялося, що вони цієї довідки не отримають. Другій групі учнів нічого не говорили, і вони як і очікували, отримали свої довідки. Після створеної таким чином ситуації проводили запланований експеримент, під час якого вимірювали ступінь прикладених зусиль, рівень досягнень, інтерес до завдань. Як ви гадаєте, в якій групі студентів названі показники виявилися вищими? Обґрунтуйте відповідь. *(В першій групі)*

Експеримент№3: J. Garbarino, 1975

В одній зі шкіл була традиція: учні IV і V класів допомагали в заняттях учням I і II класів. Одна група "наставників" не отримувала за це ніякої винагороди, інша ж отримувала білети в кінотеатр. Між обома групами спостерігалися певні відмінності у взаємодії зі своїми “учнями”. Як ви гадаєте, в чому полягали ці відмінності? Чи відрізнялася між собою успішність “учнів” різних груп “наставників”? Обґрунтуйте відповідь.

(Друга група наставників була більш жорсткішою, а їх учні мали нижчий рівень успішності)

Додаток Ф

«Лідерська скарбничка»

ЦИТАТНИК ЛІДЕРА

«Інновація відрізняє лідера від наздоганяючого». **Стів Джобс**

«Поганий керівник знає, що треба зробити. А хороший показує, як це зробити». **Луначарський А.**

«Завдання лідера в тому, щоб було більше лідерів, а не в тому, щоб було більше тих, хто слідує за лідером». **Нейдер Р.**

«Якщо можеш стати орлом, не намагайся стати першим серед галок». **Піфагор**

«Божевільний той, хто, не вміючи керувати собою, хоче керувати іншими». **Публій**

«Існують люди, здатні вести за собою цілі народи виключно завдяки своїй чарівності». **Емерсон**

«Військо баранів, очолюване левом, завжди отримає перемогу над військом левів, очолюваних бараном». **Бонапарт Н.**

«Ви можете домогтися чого завгодно в житті за умови, що вам буде не важливо, кому дістануться лаври». **Трумен Г.**

«Ти гарний рівно настільки, наскільки гарні люди, яких ти наймаєш». **Крок Рей**, засновник McDonald's

«Ви не станете лідером, якщо спочатку не навчитеся наслідувати й бути веденим». **Тіоріо**

«Вірте в людей, і вони зроблять все, щоб виправдати вашу довіру». **Максвелл Дж.**

«Захочеш – і будеш. У людині, затям, закладена невідгадана сила». **Ольжич О.**

«Не можна досягти нічого без видатних людей. А люди лиш тоді бувають видатними, коли приймають рішення стати ними». **Шарль де Голь**

«Щоб вести людей за собою, йди за ними». **Лао Цзи**

«Найціннішою рисою я вважаю вміння викликати ентузіазм у людях і розвивати те, що є кращим у людині, за допомогою визнання її достоїнств і заохочення». **Швеб Ч.**

«Гарному керівнику потрібно вміти слухати не менше, ніж говорити». **Лі Якокка**

«Єдиною перешкодою здійснення наших планів на завтра можуть бути наші сьогоднішні сумніви». **Рузвельт Ф.**

«Розділяй і володарюй» - мудре правило, але «об'єднуй і направляй» - ще краще. **Гьоте В**.

«Кращий спосіб надихнути інших – поділитися владою і повноваженнями». **Дізраелі Б.**

«Якщо ви чітко не знаєте, куди хочете потрапити, скоріше за все, ви опинитесь у іншому місці». **Конфуцій**

«Маса потребує, щоб її вели, і вона піде за тим, хто має в крові інстинкт провідництва, команди, хто має відвагу вказати дорогу і брати відповідальність за її правильність, хто без компромісу афірмує свою ідею, формує її ясно, чітко. й недвозначно; хто має виразне «так» і виразне «ні». **Донцов Д.**

«Ми не стільки любимо людей за те добро, яке вони нам зробили, як за добро, яке ми їм зробили». **Стерн Л.**

«Лідером дано стати тому, хто усвідомив свою місію і готовий жертвувати собою заради колективу, з якого вийшов». **Кім Джунг**

«Будьте людиною перш за все і найбільше. Не бійтеся занадто обтяжити себе гуманністю». **Гюго В.**

«Уникайте тих, хто намагається підірвати вашу віру в себе. Ця риса властива дрібним людям. Велика людина, навпаки, вселяє вам відчуття, що і ви можете стати великим». **Твен М.**

«Робити те, що приносить задоволення — означає бути вільним». **Вольтер**

«Майбутнє належить тим, хто вірить у красу своєї мрії». **Рузвельт Е.**

«Хто щасливий сам, іншим зла не бажає».**Толстой Л.**

Продовження додатку Ф

«Живе лиш той, хто не живе для себе, хто для других виборює життя». **Симоненко В.**

«Талант виграє ігри, а команда – чемпіонати». **Джордан М.**

«У лідера є дві важливі риси; по-перше, він сам кудись йде, по-друге, він може повести за собою людей». **Робесп'єр М.**

«Ніхто, не лідер. Якщо немає послідовників». **Форбс М.**

БАНК МЕТАФОР ЛІДЕРА

Дерево

При дорозі стояло засохле дерево. Однієї ночі неподалік ішов злодій. Він помітив далекий силует і подумав, що це стоїть поліцай, злякався і втік. Увечері йшов дорогою закоханий, ще здалеку помітив він граціозний силует і подумав, що це кохана давно його дожидає, його серце радісно забилося, він усміхнувся і прискорив ходу. Іншим разом повз дерево ішла матір з дитиною, малюк наляканий страшними казками подумав, що біля дороги привид і голосно розплакався. Але дерево залишалося тільки деревом. Світ навколо – це відображення нас самих.

Щастя

Бог зліпив людину з глини, і залишився у нього невикористаний шматок. «Що ще зліпити тобі?» – запитав Бог. «Зліпи мені щастя» - попросив чоловік. Нічого не відповів Бог, тільки поклав людині в долоню шматочок глини, який залишився…

Цвіркун

Один американець йшов зі своїм другом-індіанцем по людній вулиці Нью-Йорка. Індіанець раптово вигукнув:

- Я чую цвіркуна.

- Ти з глузду з'їхав, - відповів американець, окинувши поглядом переповнену людьми центральну вулицю міста.

Всюди снували автомобілі, працювали будівельники, шуміли люди.

- Але я, правда, чую цвіркуна, - наполягав індіанець, рухаючись до квіткової клумби, розбитої перед химерним будинком якоїсь установи.

Потім він нахилився, розсунув листя рослин і показав своєму другові цвіркуна, що безтурботно стрекотів та радів життю.

- Дивно, - відповів перший. - У тебе, мабуть, фантастичний слух.

- Ні. Все залежить від того, на що ти налаштований, - пояснив він. - І ти тепер зможеш його почути.

Друзі відійшли від клумби.

- Дивно! Тепер і я добре чую цвіркуна, - сказав американець.

Допомога

Одного разу вирішили провести конкурс, щоб знайти надобрішу та найтурботливішу дитину. Переможцем став чотирирічний хлопчик, чий сусід, старий чоловік, нещодавно втратив свою дружину. Коли хлопчик побачив, що старий плаче, він підійшов до нього у дворі, забрався на коліна і просто сидів там. Коли мама потім запитала його, що він сказав дядечкові, хлопчик відповів: «Нічого. Я просто допомагав йому плакати».

Секрет посмішки

- Майстре! Все своє життя Ви сміялися, і ми всі не наважувалися запитати, як Вам це вдається?

Старий Майстер відповів:

Продовження додатку Ф

- Багато років тому я прийшов до мого Майстра молодою людиною, сімнадцятирічним, але вже глибоко страждаючим. Майстру ж було сімдесят, а він сміявся просто так, без будь-якої видимої причини. Я запитав його: «Як Вам це вдається?» І він відповів: «Всередині я вільний у своєму виборі. Просто це - мій вибір. Щоранку, коли я відкриваю очі, я задаюся питанням, що обрати сьогодні - блаженство або страждання? І так трапляється, що я обираю блаженство, адже це так природно ».

Вартість удару молотком

У фермера перестав працювати трактор. Всі спроби фермера і його сусідів полагодити машину були марні. Нарешті він покликав фахівця. Той оглянув трактор, спробував, як діє стартер, підняв капот і все ретельно перевірив. Потім взяв молоток, один раз вдарив по мотору і привів його в дію. Мотор заторохтів, ніби він і не був зіпсований. Коли майстер подав фермеру рахунок, той, здивовано глянувши на нього, обурився: «Як, ти хочеш двісті доларів тільки за один удар молотком!» «Дорогий друже, - сказав майстер, - за удар молотком я порахував тільки один долар, а сто дев'яносто дев'ять доларів я беру за мої знання, завдяки яким я міг зробити цей удар по потрібнму місцю».

Черевик

Одного разу, сідаючи в потяг, Ганді зронив з ноги черевик, який впав на залізничне полотно. Підняти його він не зміг, тому що потяг вже рушив. На подив своїх супутників, Ганді спокійно зняв другий черевик і кинув її на рейки ближче до першого. Коли ж його запитали, навіщо він це зробив, Ганді посміхнувся: «У бідняка, який знайде на рейках черевик, буде до нього пара».

Моя хата зкраю

Одного разу миша помітила, що господар ферми поставив мишоловку. Вона розповіла про це курці, вівці і корові Але всі вони відповідали: "Мишоловка - це твої проблеми, до нас вона ніякого відношення не має!". Трохи пізніше в мишоловку попалася змія - і вкусила дружину фермера. Намагаючись її вилікувати, дружині приготували суп з курки. Потім зарізали вівцю, щоб нагодувати всіх, хто приїхав відвідати хвору. І, нарешті, закололи корову, щоб гідно нагодувати гостей на похоронах. І весь цей час миша спостерігала за подіями через дірочку в стіні і думала про речі, які ні до кого ніякого відношення не мають!

ФІЛЬМОТЕКА ЛІДЕРА

Фільм	Опис
Бейб (Австралія, 1995р.)	Порося Бейб виховане вівчаркою, намагається довести, що здатне виконувати роботу, що потребує розуму та винахідливості – пасти вівець. Головне – змусити їх піти за ним
Великі спірники (США, 2007р.)	Драма, заснована на реальних подіях, про наполегливому вчителя, що готує з невеликої групи учнів маленького техаського коледжу елітну команду для студентських дебатів
Втеча з Шоушенку (США, 1994р.)	Успішний банкір Енді Дюфрейн, потрапивши у в'язницю під назвою Шоушенк, стикається з жорстокістю і беззаконням. Відмовляючись миритися з долею він розробляє план втечі
Ганді (Великобританія, Індія, 1982р.)	Біографічна драма про довге титанічне життя унікальної особистості - Махатми Ганді, який наполегливою працею надихнув народ, повів уперед, зробивши Індію вільною
Експеримент (Німеччина, 2000р.)	В ході наукового експерименту 12 звичайних людей добровільно стають на два тижні «в'язнями» в'язниці, в той час як 8 таких же добровольців стають наглядачами

Заплати вперед (США, 2000р.)	Семикласник Тревор МакКіні починає ланцюжок добра, роблячи послугу людині та просячи її віддячити не йому, а трьом іншим людям, які віддячать ще трьом, поширюючи добро світом
Король говорить (Великобританія, США, Австралія, 2010р.)	Герцог готується вступити на посаду британського короля змучений страшним заїканням та сумнівами у власних здібностяч керувати країною
Людина, що змінила все (США, 2011р.)	Фільм за книгою Майкла М. про Біллі Біне, менеджера Оклендської бейсбольної команду, прагнучого зробити її конкурентоспроможною незважаючи на фінансові труднощі
Мирний воїн (Германія, 2006р.)	Талановитий гімнаст Ден Мілмен втрачає дієздатність внаслідок аварії. Незнайомець на імя Сократ відкриває йому новий світ сили, можливостей та розуміння
Перед класом (США, 2008р.)	Бред з 6 років страждає синдромом Туретта. Тим не менше він кидає виклик усім перешкодам та неприємностям, і навіть 24 відмои підряд не зупиняють його на шляху до мрії стати вчителем
Сім життів (США, 2008р.)	Інженер Бен Томас, намагаючись виправити минулу помилку, віддає усе та рятує сімох незнайомців, яких зустрів у незвичайній подорожі, ціною власного життя
Спілка мертвих поетів (США, 1989 р.)	Викладач англійської мови у консервативному коледжі посвячує своїх учнів у таємницю «Спілки мертвих поетів». З цієї миті кожен учень намагається знайти внутрішній голос в безликому хорі, поглянути нас світ інакше
Три ідіоти (Індія, 2009р.)	Історія про любов, дружбу, розчарування, становлення трьох індійських друзів. Про силу розуму та те, що нашляху до мети не варто зупинятися перед перешкодами
Університет монстрів (США, 2013р.)	Невпевнені у собі студенти університету монстрів перетворюються на злагоджену команду для участі у змаганнях, пройшовши шлях становлення від неприязні до міцної дружби
Філософи: урок виживання (США, Індонезія, 2013р.)	Вчитель філософії у якості випускного іспиту пропонує студентам використовуючи лише силу логіки обрати, хто з них достойний отримати місце в бункері під час апокаліпсису
Хористи (Франція, 2004р.)	Вчитель музики Клемент Матьє потрапляє в інтернат для важких підлітків. Обурений жорстокими «виховними методами» інтернату він вирішує організувати шкільний хор
Хоробре серце (США, 1995р.)	Історія легендарного Шотландського героя Уільяма Уолласа, присвятившого себе боротьбі шотландського народу з англійцями за короля Едварда Довгоного у 1280 році

БІБЛІОТЕКА ЛІДЕРА

Книга	Опис
«1984» Дж. Оруел	У романі описується світ де панує тоталітарний режим, який пізнав свою природу й поклав собі за мету зберегтися вічно. Вінстон Сміт — члені зовнішньої партії, який, носить у собі зерно бунту проти влади
«21 незаперечний закон лідерства» Дж. Максвел	Мораль книги - якщо ти будеш слідувати описаним "законам" лідерства, то лідерство стане слідувати за тобою. Це потужний набір принципів, які дуже легко зрозуміти, та які допоможуть знайти в собі зачатки лідерства
«Алхімік» П. Коельйо	З часами невідома сила починає переконувати нас, що мрії нездійсненні. Ця книжка навчить жити, не втрачаючи віру в кохання і добро, навчить цінувати кожний день, кожну мить,

	радіти, сумувати, але ніколи не опускати руки.
«Атлант розправив плечі» А. Ренд	Країна, яку залишили її творці, винахідники та мислителі, приречена на війну, голод і смерть. Владу захоплюють невігласи, корупціонери й мародери. Жінка на ім’я Даґні Таґґарт переконана, що світ справжніх цінностей існує
«Вбити пересмішника» Гарпер Лі	Адвокат Аттікус Фінч, справедлива і чесна людина, захищає на суді права на рівність кожної чесної людини та намагається прищеплювати своїм землякам і передусім молоді почуття поваги до людських прав
«Великий Гетсбі» Ф. Фіджеральд	Дія роману обертається навколо таємничого молодого мільйонера Джея Гетсбі та його дон-кіхотського кохання до вродливої Дейзі Б'юкенен. Роман характеризують як застереження щодо американської мрії
«Володар мух» В. Голдінг	Загальний намір роману автор пояснив так: "У творі осмислено трагічний досвід людства XX століття - Другу світову війну з її небувалою жорстокістю та винищенням народів, тоталітарні режими, за яких людину зведено до ролі "гвинтика" в соціальному механізмі"
«Геній» Т. Драйзер	Талановитий художник Юджин Витла долає тернистий шлях до своєї мети стати визнаним художником. Переживаючи злети і падіння Юджин дає оцінку життя творчої людини в капіталістичному суспільстві
«Зорі дивляться униз» А. Дж. Кронін	У романі висвітлені соціальні протиріччя буржуазного суспільства. У центрі уваги автора - чудовий образ Девіда Фенвіка, народного героя, натури цільної, яка залучає своїм духовним багатством
«Лідер без титулу» Р. Шарма	Автор пише: "Щоб стати великим лідером, для початку стань великою людиною", - і ця думка червоною лінією проходить через усю книгу, яка користується популярністю в усіх, спантеличених саморозвитком
«Маленький принц» А. де Сент Екзюпері	Філософська казка про пілота, який внаслідок аварії познайомився з хлопчиком. Історія про мужність і просту, мудрість дитячої душі, такі важливі «недитячі» поняття, як життя і смерть, любов і відповідальність, дружба і вірність
«Над прірвою у житі» Дж. Селінджер	У романі від імені 16-річного підлітка Голдена Колфілда у відвертій формі розповідається про загострене сприйняття американської дійсності й неприйняття загальних канонів і моралі сучасного суспільства
«С.Джобс. Уроки лідерства» Дж Еліот	Ця книга надає рідкісну можливість зрозуміти і освоїти оригінальний стиль лідерства Джобса, завдяки якому Apple стала однією з найбільших компаній і змогла випускати продукти, що змінили наше життя
«Як стають лідерами» У. Бенніс	Автор позначає брак лідерів як нову соціальну хворобу і прагне своєю книгою допомогти читачеві розібратися в собі, тим самим поповнивши ряди лікарів вищезгаданої недуги, стверджуючи, що лідерами не народжуються

ІГРОТЕКА ЛІДЕРА

Гра	Мета гри
«42», Piatnik	Дійти до фінішу, відповідаючи на запитання на кмітливість та логіку, «купуючи» та обмінюючись інформацією з суперниками

Allias, Tactic	Допомогти команді правильно відгадати якомога більше слів, використовуючи опис, синоніми, антоніми за відведений час
Cluedo, Hasbro	Гра-детектив, у ході якої необхідно розкрити таємниче зникнення господаря маєтку – знайти злодія та місце злочину
Mr Leader, Магелан	Набрати якомога більше балів, відгадуючи по зображенню на картці секрет лідера, написаний на звороті. Усі картки мотиваційні
Актівіті, Piatnik	Рухаючись по полю, команди отримують завдання різного рівня складності і вказівки, яким із способів пояснювати отрмане слово
Бос, Магелан	Граючи за кримінального боса та керуючи гангстерами, отримати якомога більше мішків з доларами, захоплюючи вплив над містами Америки
Бум, Магелан	Набрати якомога більше балів, допомагаючи партнеру відгадувати імена відомих людей, використовуючи опис, синоніми, антоніми
Діксіт, Libbelud	У кожного гравця є картки з незвичайними картинками, яким потрібно давати назви. Інші гравці намагаються відгадати цю асоціацію
Данетки, Магелан	Відгадати ситуацію, описану ведучим, задаючи уточнюючі запитання, на які можна відповідати лише «так» чи «ні»
Є контакт, Магелан	Отримавши картку з секретним словом, знайди гравця за столом, якому випала така сама картка. шляхом надання та отримання підказок
"Жах Аркхему", Hobby World	Граючи злагодженою командою шукачів, закрити усі ворота між вимірами, заборонючи вхід ворожим істотам
За бортом, Магелан	Психологічна гра, мета якої залишитись живим та допливти до берега на шлюпці після крушіння кораблю. Місце на шлюпці можна виборювати як дипломатією так і боротьбою
Мафія, Granna	Граючи за мирних мешканців та хоронців правопорядку – вирахувати мафію. Граючи за мафію – прибрати усіх полісменів
Монополія, Hasbro	Залишитись у грі після того як інші гравці збанкрутують, купуючи власність, даючи її в аренду, збільшувати дохід.
Поселенці, Zvezda	Граючи за одну з імперій: римлян, варварів, японців і єгиптян спробувати накопичити максимум очок, розширивши межі країни і перешкодивши зробити те ж саме іншим
Розшукуються, Ravensburger	Позбутися своїх карт, граючи за одного з 4 персонажів – суддю, полісмена, злодія, банкіра. Гра на уважність та реакцію
Саботер, Amigo	Граючи за добропорядного золотошукача допомогти команді знайти золото. Грючи шкідником-саботажником – перешкодити цьому
Скотланд ярд, Ravensburger	Детективи повинні узгоджено діяти, щоб зловити злочинця. Від того, наскільки вдало вийде скоординуватися, залежить успіх
Стартап, Магелан	Створити та розробити IT-проект. Принцип гри - запуск проектів, набір команди, розподіл обов’язків і використання всіх можливостей, щоб її виконати
Так, хрещений батьку, Hobby World	Граючи за членів мафії, спробувати переконати боса, що ви не винні у крадіжці його грошей, використовуючи різні засоби та аргументи
Тік-так бум, Piatnik	Передаючи по колу «заведену» бомбу – створювати слова з тим чи іншим набором літер. Програє той – у чиїх руках бомба «вибухає»

Тримай парі, Магелан	Спробувати відгадати числову відповідь на питання з карток. Важливо вгадати, хто з гравців був ближче, і зробити ставку на нього

КОРИСНІ ІНТЕРНЕТ РЕСУРСИ

4brain.ru - сайт безкоштовного онлайн навчання за такими напрямками як: ораторське мистецтво, розвиток пам'яті, лідерство, творче мислення, акторська майстерність тощо.
5sfer.com – мотивуючі статті про здоров'я, сім'ю та бізнес від експертів, що оновлюються щодня.
Adme. ua - сайої зібрано багато цікавої інформації зі сфери реклами, мистецтва та пізнавальних статей різної тематики.
Donothingfor2minutes.com - функція сайту - просто посидіти 2 хвилини в спокої та помедитувати.
Dropmefiles.com - безкоштовний файлообмінник і буде корисний багатьом. Сервіс дозволяє обмінюватися файлами, без реєстації.
Ilider.ru – сайт де зібрані статті, книжки та інші матеріали щодо лідерства та розвитку лідерства.
Gurt.org.ua – провідний ресурсний центр суспільної інформації та експертизи.
Keepmeout.com/ru/ - створений для тих, хто хоче обмежити свій час проведений у соціальних мережах, але не має сили волі.
Modernservantleader.com –місія сайту – поширення ідей лідерства-служіння, статей, відео та інших корисних ресурсів даної тематики.
Placesadvise.com - сайт, який дозволяє подорожувати онлайн по різних куточках землі.
Squirt.io - сайт, який допоможе вам вправлятися в швидкісному читанні.
Theideaswap.com - цікавий веб-сайт з обміну ідеями. Ти пишеш свою ідею на стікері, система підбирає схожі ідеї від іншого користувача.
Wikium.ru – сайт пропонує спочатку пройти тестування і визначити якість ваших пам'яті, мислення, уваги. На підставі цих результатів ви отримуєте персональну програму тренувань.

КОРИСНІ МОБІЛЬНІ ДОДАТКИ

Додаток	Опис
7 Minute Workout & Exercises	7-хвилинне щоденне тренування, яке дозволяє тримати себе у формі, бути здоровішим, мати гарне самопочуття
Англійський з Lingualeo	Зручний додаток для вивчення англійської мови у цікавій ігровій формі
Coursera	Велика кількість відео курсів різноманітної тематики – від наукових до мистецьких
Jorte	Додаток, наближений до паперового варіанту календаря, органайзера, планувальника
NeuroNation	Збірка вправ на тренування пам'яті, уваги та інтелекту, розроблених нейробіологами
Practical Leadership Quotes	Підбірка цитат відомих авторів про лідерів та лідерство
Project Planning Pro	Простий додаток для планування та дистанційного управління проектами
Roll the Ball	Захоплююча гра-головоломка
SplenDO	Планувальник повсякденних завдань, з яким ви станете більш організованими
Zite	Ресурс, який підбирає новини з усього інтернету за будь-якою заданою вами темою
Журнал витрат	Додаток для обліку витрат і доходів, що дозволяє просто і

	зручно планувати бюджет
Карта бажань	Мобільний варіант відомої техніки
Мотивация +	Понад 300 статей, відео про саморозвиток, успіх та керування часом
Проект «Ідеї»	Розкладені на тези книги з бізнес-рішень, технік особистісного та професійного зростання, різних стратегій поведінки
Розмальовки Мандала	100 розмальовок для дітей і дорослих здатних зняти стрес та сприяти розвитку творчої уяви
Розвиток особистості	Збірка технік та технологій особистісного розвитку та досягнення успіху
Розумний будильник	Будильник, який вимикається шляхом відповіді на питання вікторини

Додаток Х
Соціальна рекламна кампанія

«СТАНЬ ВОЛОНТЕРОМ - БУДЬ У ТРЕНДІ!»

Слоган: «Допомагаючи іншим, допомагаєш собі»

Причини: недостатній рівень проінформованості стосовно волонтерства; зниження громадської активності студентства; відсутність соціальної спрямованості молоді; неприйняття цінностей благодійності та альтруїзму; низький рівень сформованості практичних навичок служіння іншим.

Мета: популяризація суспільно корисної діяльності в університетському середовищі; мотивація студентства до волонтерства.

Ідея: від інформування громади до усвідомлених та активних дій для покращення життя суспільства.

Цільова група: студенти вищих навчальних закладів.

Виконавці: члени студентського активу, працівників закладів соціального спрямування, співробітники університету, волонтери.

Партнери: Всеукраїнський громадський центр «Волонтер» м. Києва, Центр захисту дітей «Наші діти» м. Києва, Центр трудової реабілітації розумово відсталих інвалідів «Трамплін»;

Підготовча робота: розробка інформаційних матеріалів, виготовлення рекламної продукції, підготовка учасників до проведення рекламної кампанії, планування необхідного бюджету.

Старт кампанії: розміщення рекламних оголошень з інформацією про соціальну рекламну кампанію в університеті, інформування студентів про необхідність кампанії у соціальних мережах, розповсюдження прес-релізів серед мешканців району; презентація кампанії студентським активом.

Заходи кампанії:

№			Заходи	Учасники
1.	Акція «Почни зараз»	1.	Інтернет флеш-моб «Мути добро, бро!»	студенти, викладачі
		2.	Бліцопитування «Добро це - … », «Найбільша проблема студентства …»	Студенти
		3.	Розповсюдження друкованої продукції (листівка «Будь дивом!»)	Студентський актив
		4.	Кошик «Скарг»	студенти
		5.	Монстрація «Вийди на вулицю»	Студентський актив
2.	Вулична акція «Випусти добро на волю»	6.	Бліцопитування «Я хочу … », «Я можу … »	Студенти
		7.	Ігротека «Добротека»	Студентський актив
		8.	Конкурс соціальних плакатів «Коротко про головне»	Студенти
		9.	Марафон рекламних роликів «Добро руками великих»	Викладачі, куратори
		10.	Благодійна виставка-продаж «Buy hand-made – don’t afraid!»	Студенти, викладачі
3.	Акція «[illegible]	11.	Бліцопитування «Волонтер це - …»,	Студенти

			«Я досі не волонтер тому що …».	
		12.	Розповсюдження друкованої продукції (буклет «10 кроків до волонтерства»)	Студентський актив
		13.	Ярмарок волонтерських вакансій	Соціальні працівники, волонтери
		14.	Відкрите інтерв'ю успішних волонтерів «Мій шлях»	Студентський актив, волонтери
		15.	Квест «Скарби твого серця»	Студентський актив
		16.	Вистава «Знедолені»	Студентський актив

Продовження додатку Х

Оцінка ефективності: прес-конференція за результатами кампанії; глибинне інтерв'ю нових волонтерів з розміщенням результатів на сайті університету; вуличне опитування;

Оприлюднення результатів: публікація звіту про проведення кампанії на сайті університету та міста; оприлюднення фотозвіту у соціальних мережах; підбиття підсумків збору коштів від продажу хендмейд продукції; підрахунок кількості студентів, що долучились до волонтерської діяльності.

Додаток Ц

Положення

про загальноуніверситетський конкурс «Лідер року»

1. Загальні положення

1.1. Загальноуніверситетський конкурс «Лідер року» (далі – Конкурс) проводиться в в межах впровадження змістовно-методичного забезпечення розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

1.2. Для організації та проведення Конкурсу утворюються організаційний комітет та журі.

1.3. Конкурс проводиться на добровільних засадах. У конкурсі можуть брати участь усі студенти університету.

1.4. Мета Конкурсу – виявлення і підтримка суспільно корисної діяльності студентів; популяризація духовних і моральних надбань молоді, утвердження цінності лідерства та командної роботи; сприяння формуванню активної громадської позиції та соціальної активності студентів.

1.5. Основні завдання Конкурсу:

– створення умов для виховання високих моральних якостей, формування громадянина, здатного до свідомого вибору;
– привернення уваги до лідерської діяльності;
– забезпечення незалежної експертної оцінки діяльності студентів;
– заохочення суспільно корисних студентських ініціатив;
– мотивація студентства до соціально значущих форм роботи.

2. Умови та строки проведення Конкурсу

2.1. Конкурс проходить у таких номінаціях:

– «Лідер-волонтер»;
– «Лідер-провідник»;
– «Лідер-розумник».

2.2. Перемога у конкурсі визначається за наступними критеріями:

– у номінації «Лідер-волонтер»: активна участь у волонтерській, благодійній діяльності; успішна реалізація соціальних акцій, проектів, програм; мотивування студентів до суспільно корисної діяльності; популяризація волонтерського руху в університеті; сприяння підвищенню іміджу університету;

– у номінації «Лідер-провідник»: активна участь у культурно-масових, спортивних, просвітницьких заходах університету; опосередкована чи безпосередня участь у керівництві університетом; організація побуту, дозвілля, захисту прав студентів; допомога в адаптації першокурсників; сприяння підвищенню іміджу університету;

– у номінації «Лідер-розумник»: активна участь у наукових, навчальних заходах університету; залучення до них інших студентів; сприяння підвищенню навчальної успішності академічної групи; допомога студентам у навчанні; сприяння підвищенню іміджу університету.

2.3. Для участі в Конкурсі учасник подає оргкомітету творчі звіти у довільній формі про колективну діяльність. Головна умова – показати успіхи лідера саме через роботу в групі та успіхи групи завдяки впливу лідера.

2.4. Подаючи матеріали учасники не вказують номінації, оргкомітет Конкурсу самостійно визначає, якій номінації краще відповідає творчий звіт.

2.6. Конкурс проходить у три тури.

Перший та другий тур – заочні, полягають у вивченні та аналізі поданих матеріалів та творчих звітів учасників. Другий тур – очний, полягає у презентації та проведення змагання між номінантами.

Продовження додатку Ц

2.7. Для участі у першому турі Конкурсу учасники подають творчі звіти у довільній формі: фоторепортаж, стіннівка, плакат, текстові матеріали (есе, вірш, буклет та ін.), які розкривають зміст, тривалість, цільову аудиторію, результати та наслідки лідерської діяльності.

2.8. Для участі у другому турі Конкурсу учасники подають творчий звіт у формі відеосюжету, який розкриває результати та наслідки лідерської діяльності.

2.9. Творчі звіти та заявки для участі у першому та другому турах подаються особисто на адресу оргкомітету або он-лайн.

2.10. Для участі у третьому турі конкурсу учасники готують усну презентацію, а також беруть участь у творчих завданнях на сцені під час проведення «Фестивалю лідерства».

3. Вимоги до оформлення та змісту матеріалів, що надсилаються на Конкурс

3.1. Обсяг творчого звіту залежно від обраної учасниками форми:

– фоторепортаж, стіннівка, плакат – 1 сторінка формату А3;

– фоторепортаж, текстові матеріали – від 1 до 10 сторінок формату А4, шрифт Times New Roman, розмір 14, інтервал 1,5;

– відеосюжет – від 3 до 5 хвилин.

Назва творчого звіту має відповідати його основному змісту. До відеосюжету додається анотація, обсяг якої не перебільшує 0,5 стор. формату А4, шрифт Times New Roman, розмір 14, інтервал 1,5.

В титрах відеосюжету або в голосовому супроводі має бути стисла інформація про учасників та авторів.

3.2. До творчого звіту обов’язково додається заявка (ДОДАТОК до цього Положення).

3.3. Творчі звіти, що не відповідають вимогам цього Положення, організаційним комітетом не розглядаються. Творчі звіти без заявки картки не розглядаються.

3.4. Збір та обробка персональних даних здійснюються відповідно до Закону України «Про захист персональних даних».

4. Організаційний комітет та журі Конкурсу

4.1. До складу організаційного комітету та журі Конкурсу включаються представники адміністрації та професорсько-викладацького складу університету, інших наукових установ (за згодою), вищих навчальних закладів (за згодою), благодійних фондів (за згодою), громадських організацій (за згодою).

4.2. Оргкомітет конкурсу встановлює критерії відбору поданих на конкурс робіт, умови та порядок проведення фінальної частини конкурсу, дату, місце та порядок заохочення учасників і переможців і не пізніше як за місяць до початку кожного туру забезпечує їх доведення до відома студентів.

4.3. Журі очолює Голова, який:

– призначає секретаря;

– організовує роботу журі та здійснює розподіл повноважень між його членами;

– керує роботою з організації та проведення Конкурсу;

– проводить засідання журі.

4.4. Секретар журі:

– реєструє Конкурсні матеріали;

– систематизує матеріали;

– забезпечує ведення необхідної документації.

4.5. Журі:

– надає оцінку результатам діяльності, висвітленої в творчих звітах, що подані на Конкурс;

– визначає переможців.

Продовження додатку Ц

5. Визначення та нагородження переможців Конкурсу

5.1. Після розгляду творчих звітів журі за результатами першого туру Конкурсу обирає по 10 кращих робіт у кожній номінації.

Після розгляду відеосюжетів журі за результатами другого туру Конкурсу обирає по 5 кращих кращих робіт у кожній номінації.

Результати третього туру визначаються шляхом підсумку балів, поставлених журі.

5.2. Переможці підсумкового етапу Конкурсу нагороджуються дипломами, подяками, матеріальними нагородами.

5.3. Для учасників будь-якого з етапів Конкурсу можуть бути передбачені спеціальні відзнаки

журі, співорганізаторів, благодійних фондів, громадських організацій.

5.4. Інформація про перебіг та результати Конкурсу розміщується на сайті університету та інших установ, що підтримують мету та основні завдання Конкурсу.

5.5. Творчі звіти учасників підсумкового етапу не рецензуються і не повертаються. З метою популяризації суспільно корисної діяльності студентів вони можуть бути використані у виставках, презентаціях, фестивалях тощо.

5.6. Конкурс завершується церемонією нагородження переможців.

6. Фінансування Конкурсу

6.1. Підсумковий етап Конкурсу фінансується за рахунок коштів бюджету університету, а також коштів, не заборонених законодавством України.

Додаток до Положення
про загальноуніверситетський конкурс
«Лідер року»

ЗАЯВКА
на участь у загальноуніверситетському
конкурсі «Лідер року»

ПІБ	
Курс та група навчання	
Форма творчого звіту	
Назва творчого звіту	
Контактний телефон	
Адреса	
E-mail	
Життєве кредо	

Додаток Ш
Методичні матеріали до проведення «Лідер фесту»

Цільова аудиторія: студентська молодь; учасники експерименту з впровадження комплексної методики розвитку лідерського потенціалу студентського активу.

Мета: підвести підсумків впровадження соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу; отримати зворотній зв'язок від студентського активу; сприяти популяризації лідерства серед студентської молоді; забезпечити встановлення партнерських стосунків між учасниками експериментальних груп; створити таку емоційну атмосферу, яка б допомогла закріпити позитивні результати та налаштувати на подальшу діяльність.

Програма фестивалю

	Форма роботи	**Час**	**Місце**	**Відповідальні**
1.	Реєстрація учасників	9.00-10.00	Фойє університету	Волонтери
2.	Лідерська експедиція «В гостях у студ активу»	10.00-11.00	Корпус університету	Студентська рада університету
3.	Станційний експрес «Визволення Європи»	11.00-11.00	Територія біля університету	Студентські ради інститутів/ факультетів
4.	Брейн-ринг «Лідери-розумники»	12.00-13.00	Простора аудиторія	Куратори груп
	Обід	13.00-14.00	Їдальня університету	Волонтери
5.	Форум-театр «Душа навиворіт»	14.00-15.00	Літня тераса	Професорсько-викладацький склад
6.	Майстер-класи «Хода могутності» «Говори як лідер» «Арт-терапія у лідерстві» «Ефективний тайм-менеджмент»	14.00-15.00	Аудиторії; подвір'я університету	Професорсько-викладацький склад
7.	Прес-конференція «Лідери для лідерів»	15.00-16.00	Конференц-зал	Відділи соціально-виховної роботи
8.	Телешоу «На службі добра»	16.00-16.30	Актовий зал	Відділи соціально-виховної роботи
9.	Нагородження переможців конкурсів, активістів соціальних проектів; створення карти групових досягнень	16.30-17.00	Актовий зал	Заступники директорів/ деканів з соціально - виховної роботи
10.	Фуршет	17.00-17.30	Спортивний зал	Студентський актив
11.	Вечірка «Якщо лідер – танцюй!»; розважально-конкурсна програма	17.00-20.00	Спортивний зал	Студентська рада університету
Презентація досягнень				
12.	Виставка робіт учасників фотоконкурсу «Розплющ очі»	Протягом дня	Фойє університету	Студентський актив

13.	Марафон мотиваційних роликів «Добро нон-стоп»			
14.	Презентація плакатів-звітів соціальних проектів			
15.	Розповсюдження інформаційних матеріалів; буклету «Лідер на дозвіллі»			
16.	Дискусійний вуличний центр «Я маю думку!»		Подвір'я університету	
17.	Виїзний діагностичний пункт «Ти часом не лідер?»		Літня тераса	

Станційний експрес «Визволення Європи»

Цільова аудиторія: студентська молодь.

Мета: активізувати знання студентів щодо негативних політичних лідерів; допомогти усвідомленню власної значущості у перетворенні суспільства; створити таку емоційну ситуацію, яка б мотивувала студентів до суспільно корисної діяльності; сприяти налагодженню успішної командної взаємодії.

Кількість команд: 3-5.

Кількість учасників у командах: 5-15.

Кожна команда отримує маршрутний лист з таблицею для відмітки балів. Ведучими станцій є відомі «диктатори», маючи відповідні елементи зовнішності та одягу. Виконуючи завдання ведучого, команди «змінюють» поведінку відомих політичних лідерів, таким чином «визволяючи» Європу. Ведучі ставлять відмітки про кількість балів на бланках команд. В кінці бали підраховуються та визначаються кращі «миротворці».

Кожна станція має інтелектуальну, творчу та рухливу гру.

1. Станція «Наполеон I Бонапарт»

а) Гра «Цитати». Вгадати, який з висловів належить Наполеону:

· «Мистецтво управління полягає в тому, щоб не дозволяти людям постаріти на своїй посаді» (1 бал);

· «Ознака справжньої гідності людини в тому, що навіть заздрісники його змушені хвалити його»;

· «Історії байдуже, як відбуваються події. Вона стає на сторону тих, хто творить великі справи і досягає великих цілей».

а) Гра «Знайди слова». Знайти якомога більше слів зі слова «Наполеон» (кількість слів поділити на три – отримуємо бал);

б) Гра «Торт» . Придумати незвичайну історію створення торту «Наполеон» та зобразити її у вигляді сценки (3 бали);

в) Гра «Додай зросту». Подолати «комплекс Наполеона», зробивши його вищим будь-яким способом (2 бали).

2. Станція «Адольф Гітлер»

а) Гра «Цитати». Вгадати, який з висловів належить Гітлеру:

· «Народ - це безліч нулів, але варто до них додати одиницю, як він перетворюється в велике і значуще число» (1 бал);

· «Розширення свободи однієї особи живеться обмеженням свободи іншої»;

· «Дорожче батьківщини, де ми народилися, – лише Батьківщина, яку ми завоювали».

б) Гра «Добре-погано». Запропонувати позитивне бачення негативних ситуацій запропонованих «Гітлером». Приклади ситуацій: «спізнився на пару»; «згубив паспорт»; «низький зріст»; «кинула дівчина»; «вкрали автомобіль» (кількість варіантів поділити на три -

отримуємо бал);

в) Гра «Намалюй картину». Не дати «загинути» художньому таланту Гітлера, намалювати крейдою на асфальті картину «Я проти війни» (3 бали);

г) Гра «Танець добра». Придумати жест-привітання Гітлера замість «викидання руки уперед» та подати його у формі танцю (2 бали).

3. Станція «Беніто Мусоліні»

а) Гра «Цитати». Вгадати, який з висловів належить Мусоліні:

· «Краще прожити день левом, ніж сто років вівцею» (1 бал);

· «Влада – найдужчий збудливий засіб»;

· «Угоди з совістю підписуються за її відсутності».

б) Гра «Буріме». Створити вірші для промов «Мусоліні» на задані рими. Приклади рим: «ліс-козак-ніс-мак», «слава-мох-кава-горох»; «панда-свято-банда-багато» (за один вірш – 2 бали);

в) Гра «Сила посмішки». Вигадати спосіб розсмішити «Мусоліні» усією командою (2 бали);

г) Гра «Темний лабіринт». Учасники шикуються в лінію, міцно зажмурюють очі та виконують команди «Мусоліні»: «Два кроки вперед, поворот ліворуч, два кроки праворуч, крок ліворуч, поворот ліворуч, чотири кроки прямо, поворот на 180 градусів, два кроки назад, поворот праворуч, поворот ліворуч, крок уперед, три кроки ліворуч». За командою усі розплющують очі і дивиться хто як стоїть (кількість гравців на одній лінії – кількість балів).

4. Станція «Йосип Сталін»

а) Гра «Цитати». Вгадати, який з висловів належить Сталіну:

· «Не важливо як проголосували, головне – як порахували» (1 бал);

· «Найголовніше – це мати не золото, а владу над тими, у кого воно є»;

· «Коли державою правлять кухарки, може заваритися будь–яка каша».

б) Гра «Пісня». Пригадати та проспівати куплети якомога більшої кількості пісень про добро та мир (кількість пісень - кількість балів);

в) Гра «Моя планета». Розмалювати повітряну кульку чоловічками та символами «миру» (2 бали);

г) Гра «Викинь злі думки». Кожен учасник пише на називає погану річ, яку здатен зробити диктатор, записує на аркуші паперу та зминає його у кульку. Завдання з позначки поцілити кулькою у кошик в руках «Сталіна», викинувши усе «зло» (кількість куль у кошику – кількість балів).

5. Станція «Ніколае Чаушеску»

а) Гра «Цитати». Вгадати, який з висловів належить Чаушеску:

· «Хто заперечує свободу іншого сам на неї не заслуговує» (1 бал);

· «Кого народ заслуговує, того він і обслуговує»;

· «Пристрасть до перемоги палає в кожному з нас. Воля до перемоги — питання тренування. Спосіб перемоги — питання честі».

б) Гра «Секрет». Вгадати який предмет пов'язаний з диктатором лежить у коробці, задаючи закриті запитання (2 бали);

в) Гра «Валіза добра». Скласти валізу для «Чаушеску», по черзі називаючи добрі справи, які б він міг зробити для людей (2 бали);

г) Гра «Символ миру». Зроби з підручних матеріалів символ миру для (3 бали).

6. Станція «Франсіско Франко»

а) Гра «Цитати». Вгадати, який з висловів належить Франко:

Продовження додатку Ш

· «Багатий чи бідний – пам’ятай своє походження» (1 бал);

· «Сила ніколи не буває смішною»;

· «Народ, який не має честі – не матиме і хліба».

б) Гра «Перетворення». Перетворити Франко з диктатора на ліберала, розмалювавши його фото;

в) Гра «Пам’ятник миру». Створити пам’ятник миру, зусиллями кожного учасника команди (2 бали);

г) Гра «Місток». Команда тікає від «Франко». Той кого він торкнеться – завмирає на місці. Якщо він зможе дотягнутися до іншого замерлого гравця і взятися з ним за руку – вони утворюють «місток». Якщо під містком пробіжить або проповзе один з гравців, то завмерлі гравці звільняють від диктатора (Кількість вільних гравців на кінець гри – кількість балів).

Додаток Щ

Педагогічне оцінювання рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу експериментальної групи в університетському середовищі на контрольному етапі

(в абсолютному та відсотковому значеннях)

Діагностична методика	**Когнітивний критерій 94 142 19**								
	Показники / рівні								
	Обізнаність щодо лідерства			Знання про лідерські якості			Розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служіння		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	91	142	22	94	150	11	97	134	24
Середнє значення	91	142	22	94	150	11	97	134	24
%	35,68	55,68	8,62	36,86	58,82	4,31	38,03	52,54	9,41
Діагностична методика	**Мотиваційно-ціннісний критерій**								
	Показники / рівні								
	Усвідомлення лідерства як цінності			Мотивація до лідерства-служіння			Налаштування на позитивний результат		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	-			121	118	16	-		
Діагностика розуміння лідерства як цінності (за Р. Грінліфом)	119	115	21	-					
Мотивація успіху (Опитувальник А. Реана)	-						126	115	14
Середнє значення	119	115	21	121	118	16	126	115	14
%	46,66	45,09	8,23	47,45	46,27	6,27	49,41	45,09	5,49
Діагностична методика	**Діяльнісний критерій**								
	Показники / рівні								
	Лідерська поведінка			Вміння командної взаємодії			Здатність генерувати нові ідеї		

	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	-			-			94	154	7
Тест командних ролей (М. Белбін)	91	154	10				-		
Опитувальник Р. Блейка — Дж. Мутона	89	152	14						
Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості в межах групи (Л. Уманський, А. Лутошкін)	-			87	156	12			
Проективна методика «Лідер колективу»				85	160	10			
Середнє значення	90	153	12	86	158	11	94	154	7
%	35,29	60,00	4,70	33,72	61,96	4,31	36,86	60,39	2,74

Діагностична методика	**Рефлексивний критерії**					
	Показники / рівні					
	Самоаналіз лідерської діяльності			Референтність		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	100	148	7	-		
Самооцінка лідерства (Н. Фетіскін, В. Козлов Г. Мануйлов)	106	138	11			
Багатофакторний опитувальник лідерства (Б. Бас, Б. Аволіо)	-			101	139	15
Середнє значення	103	143	9	101	139	15
%	40,39	56,07	3,52	39,60	54,50	5,88

Додаток Щ.1.

Педагогічне оцінювання рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу контрольної групи в університетському середовищі на контрольному етапі

(в абсолютному та відсотковому значеннях)

Діагностична методика	**Когнітивний критерій**								
	Показники / рівні								
	Обізнаність щодо лідерства			Знання про лідерські якості			Розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служіння		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	56	144	59	59	151	49	62	134	63
Середнє значення	56	144	59	59	151	49	62	134	63
%	21,62	55,59	22,77	22,77	58,30	18,91	23,93	51,73	24,32
Діагностична методика	**Мотиваційно-ціннісний критерій**								
	Показники / рівні								
	Усвідомлення лідерства як цінності			Мотивація до лідерства-служіння			Налаштування на позитивний результат		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета				50	155	54	-		
Діагностика розуміння лідерства як цінності (за Р. Грінліфом)	49	153	57	-					
Мотивація успіху (Опитувальник А. Реана)	-						57	151	51
Середнє значення	49	153	57	50	155	54	57	151	51
%	18,91	59,07	22,00	19,30	59,84	20,84	22,00	58,30	19,69
Діагностична методика	**Діяльнісний критерій**								
	Показники / рівні								
	Лідерська поведінка			Вміння командної взаємодії			Здатність генерувати нові ідеї		

	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	-			-			51	144	64
Тест командних ролей (М. Белбін)	49	142	68				-		
Опитувальник Р. Блейка — Дж. Мутона	45	142	72						
Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості в межах групи (Л. Уманський, А. Лутошкін)	-			46	144	69			
Проективна методика «Лідер колективу»				40	154	65			
Середнє значення	47	142	70	43	149	67	51	144	64
%	18,12	54,82	27,02	16,60	57,52	25,86	19,69	55,59	24,71

Діагностична методика	**Рефлексивний критерії**					
	Показники / рівні					
	Самоаналіз лідерської діяльності			Референтність		
	Пр.	**Акт.**	**Р.**	**Пр.**	**Акт.**	**Р.**
Авторська анкета	52	146	61	-		
Самооцінка лідерства (Н. Фетіскін, В. Козлов Г. Мануйлов)	58	136	65			
Багатофакторний опитувальник лідерства (Б. Бас, Б. Аволіо)	-			53	139	67
Середнє значення	55	141	63	53	139	67
%	21,23	54,44	24,32	20,46	53,66	25,86