

КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
Кафедра освітології та психолого-педагогічних наук

ТЕМА РОБОТИ

**«ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ В
СУЧАСНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ»**

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
Спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки»

Подейко Діана Юріївна

ОДКОДм-1-24-1.4д

Науковий керівник:

кандидат педагогічних наук, доцент

кафедри освітології та

психолого-педагогічних наук

Михалюк Алла Михайлівна

Допущено до захисту

Протокол № від _____

Завідувач кафедри

КИЇВ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТІВ.....	6
1.1. Науковий дискурс понять «лідерство» та «лідерські якості».....	7
1.2. Особливості формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти...	19
1.3. Роль освітнього середовища сучасного університету в формуванні лідерських якостей особистості.....	29
Висновки до першого розділу.....	39
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ СФОРМОВАНOSTІ ТА РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ.....	43
2.1. Стан сформованості лідерських якостей здобувачів вищої освіти в сучасному університеті.....	43
2.2. Педагогічні умови формування лідерських якостей студентів сучасного університету.....	58
2.3. Методи формування лідерських якостей у студентів. Розробка тренінгу розвитку лідерських якостей студентів.....	70
Висновки до другого розділу.....	80
ВИСНОВКИ.....	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	85
ДОДАТКИ.....	91

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасному соціуму, в умовах постійно зростаючого рівня конкуренції на ринку праці, необхідні активні та досить ініціативні індивіди, які являються справжніми лідерами не лише власного життя, а й соціально-економічних перетворень, що здатні мислити достатньо критично, підходити нестандартно до вирішення нагальних проблем, брати на себе відповідальність у прийнятті важливих рішень, ефективно працювати в команді, вести за собою інших. Власне, формування такого громадянина – надмета сучасних закладів та всієї системи вищої освіти, яка спрямовує на виховання справжнього лідера – ініціативного, творчого, відповідального фахівця та патріота своєї країни.

Розвиток якостей лідерів у здобувачів вищої освіти сприяє підвищенню їх конкурентоспроможності на ринку праці, а також забезпечує ефективну командну взаємодію та стимулює особистісне зростання. Лідери відіграють головну роль у впровадженні різноманітних інновацій, прийнятті рішень та управлінні змінами у різних сферах діяльності. Підготовка лідерів в закладах вищої освіти є їх стратегічним завданням.

Саме у період студентських років у повній мірі розкриваються організаторські здібності, розвиваються та формуються вміння, а також навички лідера, лідерські якості, що є вкрай необхідними для ефективного досягнення достатньо актуальних в професійному та буденному середовищі цілей. Це, власною чергою, обумовлює важливість набуття здобувачами вищої освіти лідерських якостей, завдячуючи котрим вони у власні майбутній професійній діяльності зможуть ухвалювати самостійні своєчасні рішення, оволодівати відповідними навичками переконування,

організовувати роботу колективу, ефективно співпрацювати із оточенням соціальним.

Проблемним питанням дослідження поняття «лідерство» та особливостям формування лідерських якостей особистості присвятили власні дослідження такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як А. Жукова, А. Чичук, І. Орос, К. Скребкова, М. Даньшин, О. Беспарточна, О. Біда, О. Бойко, О. Слюсаренко, Т. Акімова, Дж. Бернсон, Дж. Рост, Д. Гоулман, Д. Майєрс, Р. Стогділл та інші.

Незважаючи на значну кількість досліджень присвячених обраній проблематиці, існує необхідність у більш детальному розкритті окресленого питання, що й зумовило вибір теми магістерської роботи – *“Формування лідерських якостей особистості в сучасному університеті”*.

Мета дослідження: дослідити педагогічні умови формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти сучасного університету.

У відповідності до мети дослідження були визначено наступні завдання:

1. З'ясувати сутність базових понять дослідження: «лідерство», «лідерські якості».
2. Розкрити роль освітнього середовища сучасного університету у формуванні лідерських якостей здобувачів вищої освіти.
3. Здійснити діагностику стану сформованості лідерських якостей здобувачів вищої освіти в сучасному університеті.
4. Обґрунтувати педагогічні умови формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти в сучасному університеті.

Об'єкт дослідження: формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти.

Предмет дослідження: педагогічні умови формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти сучасного університету

Для вирішення окреслених завдань та досягнення мети були застосовані наступні **методи наукового дослідження**:

- *теоретичні* – аналіз, синтез, узагальнення, систематизація; порівняння;
- *емпіричні* – анкетування, опитування, порівняння, спостереження;
- *статистичні* – для кількісного та якісного аналізу емпіричних даних, оброблення результатів інформації, вірогідності отриманих даних.

У емпіричному дослідженні стану сформованості лідерських якостей здобувачів вищої освіти, в сучасному університеті, використовували методику «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей особистості в освітньому процесі ЗВО» (Б. Федоришин) та методику «Діагностики лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).

Дослідно-експериментальна база дослідження: Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, а саме факультет педагогічної освіти.

Вибірка: в дослідженні взяло участь 30 здобувачів вищої освіти факультету педагогічної освіти.

Практичне значення дослідження полягає в аналізі педагогічних умов та описі методів та розробці тренінгу для розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти сучасного університету.

Апробація дослідження. Ключові аспекти роботи подано у таких форматах:

- участь у IX Всеукраїнській студентській науковій конференції «Розвиток сучасної науки: актуальні питання теорії та практики», що проходила 21 листопада 2025 року у м. Київ, Україна.
- участь у Міжнародній науково-практичній онлайн конференції «Advanced Technologies in Scientific Research», що проходила 19-21 листопада 2025 року у м. Роттердам, Нідерланди.

Структура роботи: магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел,

який налічує 58 позицій (з яких 47– вітчизняні джерела, 7 – зарубіжні джерела, 4 – інтернет джерела) та 4 додатків. Загальний обсяг магістерської роботи складає 107 сторінок. Основний зміст роботи викладений на 74 сторінках. Для розкриття змісту викладених методичних аспектів роботи запропоновано 4 додатки загальним обсягом 23 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТІВ

1.1. Науковий дискурс понять «лідерство» та «лідерські якості»

Лідерство у сучасному швидкозмінному світі є головною складовою інноваційного розвитку держави. Це безпосередньо пов'язано саме із тим, що існування дійсно ефективного лідера, який готовий стимулювати, спонукати та заохочувати являється важливою умовою відносно забезпечення успішної роботи не лише будь-якої організації, а й суспільства в цілому.

Дослідженню сутності таких понять, як «лідер», лідерство та «лідерські якості» протягом більш ніж двісті років присвячено велику кількість різних праць, як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Незважаючи на простоту окреслених дефініцій, вони є неоднозначними та багатогранними, що зумовлено їхнім достатньо широким сутнісним змістом, а також різноплановістю основних галузей використання. Варто відмітити, що незважаючи на велику кількість здійснених соціальних, філософських, педагогічних, психологічних досліджень, які присвячені даній проблематиці, досі в колі науковців немає одного єдиного та універсального підходу відносно трактування сутності виділених термінологічних категорій.

В наукових колах загальновідомо, що такі терміни, як лідер («leader»), а також лідерство («leadership») мають ангlosаксонський спільний корінь «lead» («шлях»), котрий походить від такого дієслова, як «leadен», що значить «іти», «подорожувати» [44].

У «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» зазначається, що «лідер» – це «той, хто перебуває на чолі політичної партії або певної іншої суспільно-політичної організації; керівник; вождь, особа чи навіть група осіб, що першою йде в тому чи іншому змаганні [12];

В «Сучасному тлумачному психологічному словнику надається таке визначення поняттю «лідер»: «член певної групи, за котрим всі другі члени тієї іншої групи визнають безпосереднє право прийняття певних відповідальних рішень у важливих ситуаціях» [46].

У різні історичні епохи проблема лідерства визначалася різними факторами, що відтворювали соціокультурний контекст, а також основні особливості соціуму кожної окремо взятої епохи. Декілька основних факторів, що мали безпосередній вплив на визначення та розуміння лідерства у різні періоди історичного розвитку, включають:

- культурні ідеали та цінності;
- соціальний та економічний аспект;
- структуру політичну;
- релігійні переконання;
- технологічні досягнення;
- мирну або воєнну епоху;
- специфічні постаті та події.

Врахування визначених факторів дозволяє усвідомити, чому саме існували у кожному історичному епоху унікальні нюанси та особливості відносно розуміння поняття «лідерства» [18].

Так, в античну епоху, котра охоплює віковий період від IX століття до н.е. до V століття н. е., існуюча проблема лідерства була досить важливою та визначалася різноманітними історичними та соціокультурними умовами. У даний часовий період з'явилися перші концептуальні положення стосовно лідерства, що мали чималий вплив на загальний розвиток військових, політичних, а також соціальних структур.

Важливою та ключовою характеристикою античного лідерства була безпосередня спрямованість на силу, мужність, а також якості героїзму. Так, у Греції це мало власний прояв у поклонінні полководцям, героям та архонтам. Такі відомі

постаті, як Афінський стратег або Александр Македонський, мали виявляти не тільки силу політичну, а і певну воєнну майстерність, що в свою чергу визнавалось як достатньо важлива складова лідерства. Вони мали бути наділеними деякими якостями, а саме, рішучістю, інтелектом, комунікабельністю, цілісністю, впевненістю у своїх силах, домінуванням, а також іншими важливими рисами [56].

Система етики та моралі також мала значний вплив на уявлення про справді людину, яка є ідеальним лідером. Такі відомі грецькі філософи, як Арістотель та Платон, внесли досить вагомий вклад відносно розуміння влади та справедливості. Ними були висловлені основоположні ідеї про лідерство філософське та потребу у навчанні з метою стати справді ефективним лідером [10].

У середніх віках для лідерства характерним був новий моральний та етичний сенс. Відомі мислителі тієї епохи, такі як А. Блаженний, К. Тертуліан, Ф. Аквінський, визначали зв'язок між церквою та могутністю правителів, а авторитет церкви, на їх переконання, отримується безпосередньо від Бога. В той час, лідер представляв собою образ особи духовної, яка має справді властивості божественні, де віра у Бога має перевагу над розумом. У Середньовіччі феномен лідерства проявився через доблесть представників дворянського та військового класу, лицарів.

Таким чином, образ безпосереднього лідера мав контекст духовно-моральний, а етичні та релігійні погляди визначали поведінку та характер лідерів тих часів.

Періоди епохи Відродження і Нового часу принесли із собою нові підходи та ідеї відносно лідерства, що відзначалися активним розвитком раціоналістичних та гуманістичних концепцій [9].

З поміж значущих та провідних варто відмітити гуманізм, де було підкреслено значення людського інтелекту, потенціалу, а також творчості. Лідерство розглядалося як певна здатність надихати, а також розвивати можливості людини у шуканнях філософських Т. Мора та Ф. Петрарки [31].

У Н. Макіавеллі теорія лідерства визначається як стратегічний та реалістичний підхід до управління, що впроваджує основні ідеї обережності та майстерності у справах політичних. Дана теорія відтворює основні переконання Макіавеллі саме у тому, що дійсно ефективний лідер має володіти вмінням здійснювати маневри у ландшафті політичному та досягати своїх поставлених цілей [4].

В основоположних працях Нового часу (період із 16 по 18 століття) під поняттям лідерство розуміли здатність до достатньо ефективного управління, а також піднесення активності економічної. В цей період формується відома теорія контракту соціального (Д. Локк, Т. Гоббс, Жан-Жак Руссо), в якій філософи досліджували утворення влади за рахунок контракту соціального. На переконання філософів того часу, лідерство мало бути засноване безпосередньо на легітимності, а також на згоді громадян країни [18].

Дані теорії, а також ідеї визначили сутність лідерства у Новому часі та Відродженні, збільшивши розуміння властивостей та ролі лідерів, як відповідь на швидкозмінні культурні та суспільні умови.

Позиції таких вчених, як Т. Гоббс і Г. Гегель, представників епохи Нового періоду, узгоджуються саме в тому, що поняття «лідерство» являється соціально-історичною потребою для всієї людської цивілізації. На їх переконання, у будь-якому суспільстві обов'язково мають бути присутніми власні лідери, тому що це безпосередньо впливає із основних особливостей саме суспільних утворень.

Виникнення некласичної філософії стає основним поштовхом до безпосереднього створення концепції волюнтаристського лідерства, засновником котрої був Ф. Ніцше. На його переконання, лідер – позбавлена шаблонів, вільна, здатна до самостійного розвитку особистість, рівна самому Богові: «Бог помер! Нехай Бог живе!» [38].

У процесі наукового аналізу поняття дефініції «лідерство», що вже на початку XX століття був основним предметом досить активного дослідження, з'явилися різні

концептуальні теорії та підходи. Власне, у науковому дискурсі того періоду виникли чотири основні концепції лідерства, такі як:

- «теорія рис» (теорія лідерства особистісна) – зосереджується на якостях лідера вроджених та множинні деяких його психологічних особливостей. У даному напрямку було також здійснено дослідження К. Бердом та Р. Стогділлом;

- «ситуаційна теорія» – відповідно до цієї теорії лідерство являється основним результатом ситуації та тільки у обстановці конкретній проявляються властивості і якості справжнього лідера. Дослідниками даної основоположної концепції були такі вчені: А. Менегетті, Е. Богардус, Р. Ділтс, Ф. Карделл та інші [37];

- «поведінкова теорія» – у відповідності до цієї теорії лідером стає та особа, що проявляє деякий стиль поведінки у безпосередніх відносинах із своїми підлеглими, а розробка даної концепції пов'язана із активними дослідженнями Д. Мак Грегора;

- «системна теорія» – з'явилася на рахунок підходів попередніх та досліджує поняття «лідерство» як деякий процес щодо безпосередньої організації міжособистісних стосунків у групі, а самого лідера – як деякого суб'єкта управління даним процесом, а також активного та ефективного координатора даних відносин [13].

Значної уваги в аспекті нашого дослідження, також заслуговує теорія так званого «трансформаційного лідерства», яка була розроблена та обґрунтована вченими Дж. Бернсом [52].

На переконання Дж. Бернсона, трансформаційне лідерство є деяким процесом, який направлений на реалізацію завдань колективних через деяке взаємне застосування мотивів досягнення запланованих змін, існуючих у лідера та його послідовників. Власне, лідерство трансформаційне в себе включає визначення та встановлення достатньо позитивних відносин між підлеглими та лідером, що в

подальшому сприяє покращенню та підняттю в цілому рівня мотивації, а також моральної свідомості не лише безпосереднього лідера, а й тих людей, із котрими він здійснює комунікацію та взаємодію. Дані взаємовідносини сприяють зростанню потенціалу двох сторін та допомагають досягти спільного запланованого успіху [57].

Варто зауважити, що теорія Дж. Бергсона стала основним підґрунтям для виникнення ще однієї достатньо прогресивної теорії котру було обґрунтовано дослідником Дж. Ростом. Головний концепт «постіндустріального лідерства», став вагомим закликком відносно відмови від застарілих стереотипів індустріальних [58].

Дж. Рост вважав, що лідерство – не те, що на пряму роблять лідери, а, скоріш за все, саме те, що лідери, а також їх послідовники здійснюють разом для забезпечення спільного добра. На думку вченого, у сучасному соціумі лідери здатні бути більш ефективнішими тільки при умові взаємодії партнерської та об'єднання власних зусиль із послідовниками. Сам лідер не здатний надати відповіді на всі наявні питання та не спроможний забезпечити справжні реальні зміни [58].

Дж. Рост стверджує, що у сучасному світі значна частка людей приймають участь у лідерстві. Так, одні виконують ролі лідерів, в той час, які інші –реалізують ролі послідовників. Лише тоді, на думку Дж. Роста, коли всі працюватимуть спільно, можливими стають успішні зміни з метою реалізації поставлених завдань [58].

Вже на початку ХХІ століття з'являється концепція «емоційного лідерства», яка була розроблена Д. Гоулманом. На його переконання, саме «емоційний лідер» відрізняється не тільки майстерністю професійною, а й здатністю до безпосереднього налагодження відносини із людьми, мотивувати та надихати їх. Трохи пізніше, під час співпраці, Д. Гоулман та Г. Бояціс визначили п'ять основних стилів лідерства та досліджували їх вплив саме на стан підлеглих, а також на їх результативність: лідерство, направлене на створення бачення перспективи, майбутнього; лідерство спрямоване на коучинг професійних послідовників; лідерство, яке встановлювало темп роботи; наказове чи демократичне лідерство.

Даний підхід за науковою традицією відзначається значною схожістю з підходами класичними до лідерства, що базуються на концепції певних стилів [53].

Отже, у різні періоди історії становлення та розвитку людської цивілізації феномен лідерства визначався сукупністю соціокультурних, економічних, політичних, релігійних та морально-етичних чинників, які зумовлювали специфіку його розуміння та проявів у кожному епоху – від античності до сучасності, що відобразилося у формуванні різних теоретичних підходів до пояснення сутності лідерства.

Також, важливо звернути власну увагу на безпосередні розробки вітчизняних науковців, які займалися дослідженням феномену лідерства.

Із точки зору психологічної, лідерство вивчається як деяка комплексна система спрямована на взаємодію індивіда, певної групи та в цілому суспільства. Багато психологів досліджували особистісні якості, котрі визначають ефективність лідера, а саме харизма, емоційний інтелект, енергія та мотивація. Також вони здійснювали аналіз процесів групових, що сприяють формуванню лідерства, а саме таких як взаємодія між підлеглими та лідером, вплив динаміки групової на лідерські ролі, а також взаємодія між особами лідерами. Так, для прикладу, Т. Фелькель та Л. Карамушка дослідили особливості лідерства в умовах організації та закладах вищої освіти [23].

Вчений С. Максименко досліджував феномен «лідерства» в аспекті психологічної компетентності індивіда, а саме як одну із його головних функцій. На переконання вченого, лідерство є процесом організації, а також управління соціальною малою групою, що в свою чергу, сприяє досягненню чітко окресленої спільної групової цілі у найменші терміни із найбільшим ефектом, детермінований панівними у соціумі соціальними стосунками [33].

У політології та соціології лідерство розглядається, як деякий процес взаємодії між людиною та певною соціальною структурою.

Соціологи досліджують роль лідерства у формуванні ідентичності групової, мобілізації груп для безпосереднього досягнення спільних цілей, а також загальний вплив лідерів на соціальні цінності та норми.

У відповідності до «Енциклопедичного соціологічного словника» лідерство це:

- становище панівне окремого індивіда або соціальної групи, що зумовлене найбільш ефективними загальними результатами її діяльності (політичної, економічної, спортивної, наукової тощо);
- процеси самоуправління та внутрішньої самоорганізації групи, обумовлені індивідуальною ініціативою її учасників [41].

Таким чином, узагальнюючи різні наукові підходи під поняттям лідерство варто розуміти динамічний процес соціального впливу, у ході якого особистість ініціює, спрямовує та підтримує діяльність інших людей для досягнення спільних цілей, сприяючи розвитку як власного потенціалу, так і потенціалу групи чи організації.

Якості справжнього лідера вважаються одними із основних характеристик сучасної особистості. Формування даних якостей на різних етапах людського розвитку було важливим завданням закладів освіти.

Маючи основні уявлення про зміст та поняття якостей справжнього лідера, можна говорити саме про те, що людина, яка володіє цими якостями, здатна значно краще розкрити власний потенціал у соціумі, займати лідерські позиції, організовувати та керувати групами людей. У підсумку, тобто як результат, це дасть змогу індивіду розвиватися як всебічно розвиненій особистості, а його діяльність буде досить позитивно позначатися на розв'язанні актуальних проблем суспільства.

Для з'ясування сутності поняття «лідерські якості» важливо визначити значення дефініції «якість».

«Енциклопедичний філософський словник» визначає «якість» як категорію філософську, яка безпосередньо виражає певну невіддільну від буття певного об'єкта

його визначеність істотну, завдяки котрій він являється саме цим, а не другим об'єктом. Дана категорія відображає достатньо стійке взаємовідношення складових частин об'єкта, що визначає його особливості та дає змогу відрізнити один із об'єктів від іншого подібного об'єкта. Власне, саме завдячуючи «якостям» кожен окремо взятий об'єкт може існувати та мислиться як дещо відмежоване від других об'єктів. Однак, «якість» також висловлює й загальне, що визначає весь клас однорідних подібних об'єктів [47].

Зважаючи на надане філософське визначення, під поняттям «якості» слід розуміти множину ознак, які дають можливість відмежовувати, а також розрізняти між собою об'єкти. При цих умовах відповідний «перехід кількості в якість» має один єдиний і раціональний сенс, а саме перехід однієї із якостей в другу за рахунок змін кількісних.

Проведений А. Фрайманом аналіз розвитку історичного категорії «якість» у роботах філософів дозволяє виокремити три головні етапи у встановленні основного змісту даної категорії:

- «якість» як деяка властивість певного об'єкта;
- «якість» як множина найбільш важливих властивостей відповідного об'єкта;
- «якість» як корисність чи цінність досліджуваного об'єкта, його вартість споживча.

Сутність категорії «якість» визначає певну ступінь пізнання індивідом об'єктивної реальності.

На думку, Б. Луценка, якість є системою найбільш важливих і потрібних властивостей певного предмета [32].

Варто зауважити, що на переконання багатьох вчених лідерські якості не можна розглядати відділено від якостей особистісних. Вчений Г. О. Балл, визначає якості особистісні як множину досить стійких та численних утворень внутрішніх, для яких

характерною є деяка система умінь, знань, ідей, навичок, переконань, поглядів, психологічних та соціальних властивостей [3].

На думку О. Кошіль, якості особистості являють собою досить стійкі характеристики особливостей людської поведінки, що мають велике значення для її навколишнього соціального оточення. В свою чергу, лідерські якості особистості вчена визначає саме як такі, що безпосередньо забезпечують досить ефективне лідерство, а саме соціально-психологічні та індивідуально-особистісні особливості особистості, що мають прямий вплив на всю групу та її приводять до досягнення поставленої цілі.

У структурі якостей лідера О. Кошіль виділяє наступні компоненти:

- компонент мотиваційний (потреба у досягненні, прагнення самореалізуватися, впевненість у своїх можливостях);
- компонент емоційно-вольовий (урівноваженість, в необхідній мірі розвинені якості вольові);
- компонент діловий (організаторські вміння, відповідальність, уміння вирішувати ситуації конфліктів, приймати важливі рішення);
- компонент особистісний (креативність, комунікативні здібності, здатність безпосередньо впливати на других) [27].

На переконання, І. Краснощок, якості дійсного лідера – це множина рис, властивостей, характеристик особистості, що зумовлюють її достатньо стійку лідерську поведінку та позицію, іншими словами, це такі здатності: певним чином виділитися у достатньо значній для всього колективу діяльності чи ситуації; проводити помітний значний вплив на побудову інтересів групи та поведінку її членів; ініціювати досить ефективні підходи з метою досягнення групових актуальних цілей, згуртовувати учасників групи для їхньої реалізації; завойовувати серед членів групи авторитет, бути взірцем для всіх інших; здійснювати планування,

організацію, контроль за діяльністю учасників групи, приймати важливі рішення з метою досягнення цілей групи та брати всю відповідальність за діяльність групи.

Д. Майєрсом було виокремлено такі лідерські якості, які є притаманними для дійсного лідера: існування здатності донести наявну інформацію до колективу на доступній мові та переконливі уявлення про бажаний стан справ; впевненість у самому собі; віра у своїх підлеглих, з метою надихати їх на оптимізм; енергійність; непересічність; сумлінність; емоційна стійкість та поступливість [54].

Р. Стогділлом було визначено п'ять головних якостей, які описують справді успішного лідера: панування над іншими, розум, активність, впевненість у собі, знання справи та енергійність. Р. Стогділл у своїх дослідженнях застосовує як категорію «якості лідерські», так само і терміни «лідерські риси», «лідерські характеристики», «лідерські таланти», «лідерські навички» тощо. Може скластися враження, що визначенні категорії – це звичайні слова синоніми, проте, на наше переконання, риси, характеристики, таланти та навички являються елементами саме якостей лідера [51]

Розглядаючи якості лідера як різновид якостей соціально-психологічних людини, Б. Луценко було виділено наступні групи даних якостей:

- інтелектуально-креативні (гнучкість, швидкість, аналітичність, продуктивність, критичність, точність, ерудованість, послідовність, самостійність, компетентність);

- морально-вольові (людинолюбство, гуманність, почуття обов'язку, соціальна відповідальність, порядність, правдивість, чесність, оптимізм, принциповість, сумлінність, альтруїзм, ретельність, дисциплінованість, самокритичність, гідність, впевненість у своїх силах, терплячість, витримка, самовладання, мужність, рішучість, стійкість, сила волі, сміливість, вимогливість, адекватна самооцінка, стійкість до стресових ситуацій);

– емоційно-комунікативні (контактність, товариськість, емпатійність, перцептивність, експресивність, ініціативність, репрезентативність, компетентність мовлення);

– організаторсько-ділові (організованість, цілеспрямованість, переконливість, діловитість, активність, енергійність, об'єктивність, заповзятливість, тактовність, доброзичливість, толерантність, щирість).

На думку Б. Луценко, тільки сформованість всіх визначених вище груп якостей дозволить справжньому успішно виконувати власну роботу [32].

Таким чином, лідерство – це динамічний процес соціального впливу, у ході якого особистість ініціює, спрямовує та підтримує діяльність інших людей для досягнення спільних цілей, сприяючи розвитку як власного потенціалу, так і потенціалу групи чи організації. Огляд наукової літератури, дозволив встановити, що під лідерськими якостями слід розуміти множину психологічних, біопсихологічних, а також соціальних властивостей людини, що дають змогу та забезпечують виконання нею всіх потрібних управлінських та координаційних дій як лідера тієї чи іншої групи.

1.2. Особливості формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти

Формування якостей лідерів у здобувачів вищої освіти являється досить важливим процесом, що сприяє загальному розвитку основних компетенцій, які є надважливими для побудови успішної кар'єри, а також особистісного зростання у сучасному соціумі.

Як категорія багатогранна, а також динамічна навичка, лідерство передбачає безпосереднє вміння не тільки управляти процесами та людьми, а й можливість краще пристосовуватися до змін, приймати достатньо відповідальні рішення, а також сприяти мотивуванню інших та дійсно ефективно співпрацювати під час роботи в команді. Саме тому розвиток якостей лідера являється одним із досить важливих завдань системи вищої освіти та особливо в умовах досить швидких процесів глобалізації, а також змін на ринку праці, які відбуваються постійно.

В наш час, в державі існує проблема швидкого та динамічного реформування в соціальній, суспільно-політичній та економічній сферах.

Саме тому до основних трансформаційних процесів варто також відносити досить швидкі зміни в освітній галузі. Головними нормативно-правовими актами, які спрямовані на реформування вищої освіти, що започаткували процеси трансформації у цій сфері є ЗУ «Про вищу освіту» [50] та ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» [49].

Одним із основних завдань всього освітнього процесу відповідно до змісту нормативно-правових документів є формування у ЗВО відмінних професіоналів-лідерів, котрі будуть достатньо успішно використовувати лідерські навички та вміння у власній професійній діяльності. Особливості основних нормативно-правових документів із вищої освіти в аспекті реалізації основних завдань формування якостей лідерів, лідерської компетентності у студентів ЗВО наведено в таблиці 1.1

Таблиця 1.1

Характеристика основних нормативно-правових документів, які визначають основні напрями формування якостей лідерів, лідерської компетентності у студентів ЗВО

Назва документу	Короткий опис
Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року	Основна мета цієї Стратегії полягає у розбудові інноваційної національної екосистеми з метою забезпечення якісного та швидкого перетворення ідей креативних в інноваційні послуги та продукти, підвищення загального рівня інноваційності економіки держави, що передбачає безпосереднє створення досить сприятливих умов для загального розвитку сфери інновацій, збільшення загальної кількості впроваджених новітніх розробок, збільшення від них економічної віддачі, залучення в інноваційну діяльність інвестицій тощо.
Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»	Основні цілі для сталого розвитку держави на період до 2030 року є основними орієнтирами для розробки проектів програмних та прогнозних документів, проектів нормативно-правових актів із ціллю якісного забезпечення збалансованості соціального, економічного та екологічного вимірів сталого розвитку держави.
ЗУ «Про вищу освіту»	Даний Закон визначає головні організаційні, правові, фінансові засади функціонування в цілому системи вищої освіти, створює всі умови для зростання співпраці бізнесу та державних органів із ЗВО на основних принципах автономії ЗВО, поєднання освіти з виробництвом та наукою із ціллю підготувати дійсно конкурентоспроможний людський капітал для інноваційного та високотехнологічного розвитку держави, самореалізації людини, забезпечення наявних суспільних потреб, держави та ринку праці у висококваліфікованих фахівцях.

Проаналізовані нормативно-правові документи встановлюють, що основним пріоритетним напрямом вищої освіти являється здійснення достатньо якісної підготовки фахівців компетентних, які здатні діяти та мислити системно, зокрема у ситуаціях кризових, показувати лідерські якості, максимально ефективно використовувати існуючі ресурси.

Відповідно до орієнтації України щодо входження до ЄС актуальними, в наш час, є концепції, принципи та підходи освіти ЄС, освітні компоненти, які містять прийоми та методи, направлені на безпосередній розвиток якостей лідерів у студентів, які здобувають вищу освіту. Таким чином, головне та стратегічне завдання сучасних ЗВО ґрунтується на здійсненні пошуку, а також впровадженні новітніх підходів до професійної підготовки майбутніх фахівців із ціллю розвитку їх лідерської компетентності на системній основі. Враховуючи вище викладене, слід зауважити, що саме парадигма лідерська повинна розглядатися як основне підґрунтя для осучаснення процесу надання знань у ЗВО держави [5].

В наш час, країни ЄС все більшою мірою турбуються формуванням та розвитком лідерських компетенцій у студентів, які здобувають вищу освіту. Для прикладу, у Великій Британії для студентської молоді пропонується проходження спеціальних курсів відносно лідерства, що являється частиною програми комплексної. У певних державах ЄС навіть створено спеціальні окремі школи із формування та розвитку лідерських якостей, які є змога закінчити навіть після одержання свідоцтва про здобуття вищої освіти.

У США, як засвідчує досвід, існує можливість запровадження певних окремих освітніх компонентів, що направлені на розвиток основних компетенцій лідерства [35].

До головних навичок, які розвиваються під час реалізації освітніх програм відносно розвитку лідерських якостей у ЗВО США належать:

- постановка цілей;
- тайм-менеджмент;
- комунікація;
- нетворкінг;
- прийняття рішень.

В умовах євроінтеграційного інтенсивного процесу в держав надзвичайно важливої актуальності набуває проблема щодо формування креативної, сильної, лідерської особистості, оскільки будь-яка ланка галузей суспільства вимагає саме такого фахівця, що може навколо себе об'єднати людей з метою досягнення визначених цілей та створити усі необхідні та сприятливі умови для майбутнього розвитку [5].

Саме тому, в освітньому процесі ЗВО основним завданням викладача є розкриття здобувачів вищої освіти як професіонала, навчання їх до самостійного прийняття рішень, розвиток самостійності та комунікативних здібностей. Досить актуальним та важливим завданням, в наш час, є розвиток самокерованості студентів в освітньому процесі, тому що реформування освіти в державі обумовлює збільшення вимог саме до організаційних умінь, спроможності самостійно визначати основні пріоритети у діяльності професійній.

Власне, період навчання у ЗВО припадає на такий період онтогенезу людини, як юнацький вік та для якого характерною є сенситивністю для формування якостей лідера. Передусім, це пов'язано із низкою психологічних особливостей цього періоду. В даний час, в людини розпочинається процес професійного та життєвого самовизначення. В даний період особливо загострюється почуття обов'язку, відповідальності, а вольові якості досягають найкращого рівня власного розвитку.

Варто також відмітити, що лідерські якості умовно поділяються на такі три основні групи [22]:

1. Загальні управлінські, до котрих належать: професійна компетентність, комунікативність, мислення практичне, стресостійкість, організаційні здібності тощо.
2. Лідерські: ініціативність, моральність, харизматичність, здібності до творчої діяльності тощо.
3. Навички специфічні – ті, що відносяться до певної галузі знань.

Лідерські якості студентів, які здобувають вищу освіту вважаються професійно-особистісним динамічним утворенням, що утворюється під час професійної підготовки у ЗВО. Дане утворення в себе включає три ключові компетентності.

Перша – це компетентність індивідуально лідерська, яка має власний прояв у спроможності особистості реалізовувати власні задатки отриманні від природи та у вмінні себе ефективно презентувати, при цьому мобілізуючи власний індивідуальний потенціал.

Друга – це управлінсько-лідерська компетентність, яка ґрунтується на прямому впливі на інших людей, вмінні ставити собі цілі в житті та визначати методи та шляхи для їхнього досягнення.

Третя – це компетентність комунікативно-прогностична, яка характеризується деяким умінням будувати достатньо продуктивні емоційні та ділові взаємини, реалізуючи також як свій власний потенціал, так і відповідний потенціал інших людей.

А. Жукова встановила, що формування якостей лідера є ефективним тільки за умов, коли [19]:

- ЗВО адаптує до процесу навчання множину різних моделей та підходів формування у студентів лідерських якостей;
- здійснюється навчання кураторів академічних груп, а також представників активу, що передбачає структурування модульну навчальних програм;
- забезпечується достатньо оптимальне співвідношення керівництва педагогічного та самоврядності у життєдіяльності студентів;
- актив студентів є організатором діяльності соціальної членів колективу в освітньому просторі ЗВО.

Формуючи у студентів лідерські якості варто опиратися на певні загальні принципи виховання гуманістичного, наприклад безперервний загальний розвиток,

системність, природовідповідність, культуровідповідність, творчий підхід, індивідуально-особистісне виховання, наступність та безперервність тощо.

Власне лідерство за власною природою має соціально детерміноване коріння, іншими словами, лідерами можна стати, а не народитися. Проте, ефективне формування та розвиток лідерських якостей є можливим тільки при умові створення спеціальної системи формування якостей лідерів студентів ЗВО. В даному разі мають бути враховані, які індивідуальні, так і вікові особливості, а відношення до здобувачів вищої освіти повинно бути як до найвищої цінності та досить активних учасників навчально-виховного процесу.

Досить часто лідером у студентському середовищі є найбільшою мірою авторитетний студент, що обумовлює потребу створення умов для встановлення лідера у колективі, формування та розвитку його лідерських якостей (рис. 1.2).

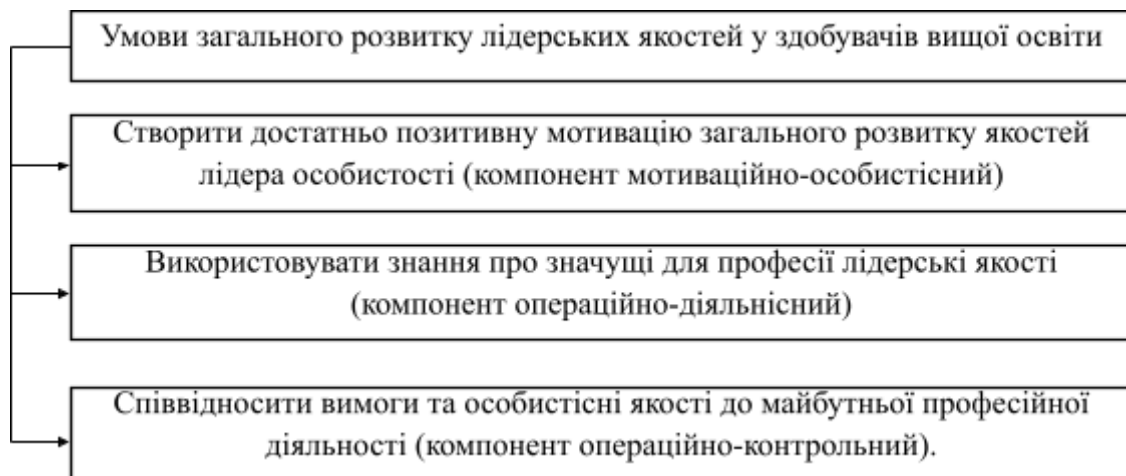


Рис. 1.2. Умови для формування та розвитку лідерських якостей у студентів

Дослідницею О. Беспарточною було здійснено узагальнення різних наукових підходів щодо визначення сутності якостей лідера, концепцій розвитку лідерства, що дало змогу їй встановити головні принципи, які забезпечують реалізацію завдань відносно формування якостей лідерів у студентів, які здобувають вищу освіту [5]:

1. Принцип системності. Ґрунтується на єдності основних цілей діяльності із формування та розвитку лідерського потенціалу, використовуваних для її здійснення шляхів, засобів і методів, а також вимог суспільства до соціальної та професійної компетентності, а також рівня загального розвитку якостей та особистісних рис майбутніх лідерів, на підготовку котрих та розвиток їх лідерського потенціалу й направлена дана діяльність.

2. Принцип цілісності. Сутність принципу полягає у сприйманні кожного студента як особистості цілісної, потенційного лідера у єдності нерозривній його набутих та природних якостей і рис, життєвих цінностей і цілей, прагнень і мотивів.

3. Принцип розвитку. Полягає у неухильному послідовному ускладненні змісту та цілей різних педагогічних впливів на саму особистість певного потенційного лідера та їх характеру на основі врахування вже досягнутого ним на певний момент рівня засвоєння умінь та знань, розвитку творчого мислення та оволодіння навичками пізнавальної та навчальної діяльності.

4. Принцип цілеспрямованості. Є основою логіко-методологічною всієї діяльності із формування та розвитку лідерських якостей та полягає в її чіткому цілепокладанні та спрямуванні всіх намірів, планів та практичних дій на досягнення безумовне визначених цілей.

5. Принцип мотивованості. Виходить саме із того, що будь-який із видів діяльності людини найбільш ефективно може здійснюватися при умові відповідної належної мотивації відповідальних виконавців.

6. Принцип прозорості. Сутність даного принципу полягає у відкритості діяльності із розвитку лідерського потенціалу, завдячуючи чому кожен здобувач вищої освіти може проявити власні якості лідера, зокрема на безпосередньому прикладі саме тих однокурсників, що одержують спеціальну додаткову підготовку.

7. Принцип довіри. Даний принцип виходить із сучасної парадигми бінарності виховного та навчального процесів та полягає у забезпеченні і організації такого

характеру взаємин між студентами та педагогами, що не лише сприятиме ефективному вирішенню спільних завдань, а й прищеплює майбутнім фахівцям відповідні навички побудови власної діяльності на основних засадах довіри до власних підлеглих та послідовників.

Окресленні принципи на думку О. Беспарточною, будуть достатньо ефективно сприяти формуванню, розвитку, а також підтримці лідерських якостей студентів, тому що спираються на всесторонній розвиток особистості [5].

Отже, формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти потребує додержання основоположних принципів, а також різних підходів методологічних, що вибудовують основну стратегію дослідницької діяльності [19].

У літературі наукового спрямування основним методологічним підґрунтям дослідження проблеми формування якостей лідера являється суб'єктивно діяльнісний, особистісно орієнтований, суб'єкт-суб'єктний, культурологічний та системний підходи. Якості лідера можуть розкриватися, виховуватися та самовиховатися у студентів під час навчальної спортивної, художньої, трудової діяльності, тощо.

На думку О. Бойко, головними умовами виховання лідерської позиції у студентів, які здобувають вищу освіту є передусім формування лідерства на основі особистісно-орієнтованого виховання, із врахуванням також і особливостей мотивації лідерства [10].

Також не менш вагомим є забезпечення відповідних можливостей, що дозволяють лідеру проявляти його поведінку під час навчально-виховного процесу. Необхідним також є й стимулювання рефлексивного відношення до процесу розвитку лідерських умінь та якостей, покращення педагогічної компетентності кураторів студентських груп та викладачів відносно питань формування ефективних лідерських якостей.

Не можна не погодитися із твердженням дослідниці І. Краснощок, яка вважає, що для забезпечення більш ефективного формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти, в цілому, організація діяльності групи студентів має проводитися саме на засадах гуманізації та демократизації міжособистісної взаємодії [28].

Додержання даних вимог сприятиме розвитку адекватної самооцінки студентської молоді, створення атмосфери поваги та доброзичливості до кожного. Що, власною чергою, сприятиме стимулюванню активності студентів, їх прагнення до творчого самостійного пошуку, особистісного зростання, розвитку та розкриття організаторського потенціалу.

Таким чином, формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти є стратегічним напрямом розвитку сучасної системи освіти, адже воно забезпечує підготовку конкурентоспроможних, ініціативних та відповідальних фахівців, здатних ефективно діяти в умовах динамічних соціально-економічних змін. Визначальними умовами ефективного формування лідерських якостей є створення мотиваційного середовища, поєднання педагогічного керівництва із студентським самоврядуванням, розвиток рефлексивності, комунікабельності, самостійності та відповідальності майбутніх фахівців.

На основі здійсненого аналізу було встановлено, що *«лідерські якості здобувачів вищої освіти» – це інтегральна професійно-особистісна характеристика, яка проявляється у здатності ініціювати й організовувати спільну діяльність, приймати відповідальні рішення, ефективно комунікувати, мотивувати інших, визначати цілі та шляхи їх досягнення, демонструючи відповідальність, самостійність, креативність і здатність до саморозвитку.*

1.3. Роль освітнього середовища сучасного університету в формуванні лідерських якостей особистості

Нинішні реалії спричиняють виникнення нових загроз та викликів, що постають перед майбутніми фахівцями, з поміж котрих – потреба організації професійної діяльності в постійних нестабільних умовах. Це від них вимагає не тільки практичних навичок та глибоких фахових знань, а й здатності до оновлення на постійній основі умінь, знань та навичок, адаптації та більш ефективного використання у різноманітних життєвих та професійних ситуаціях, уміння мислити критично, швидко приймати достатньо обґрунтовані рішення, виявляти відповідальність та ініціативність, що є невід’ємними елементами успішної професійної діяльності та вияву якостей лідерів. Вагома роль у їх формуванні належить особистісно-орієнтованому навчанню у ЗВО, що ґрунтується на визнанні унікальності кожного із студентів, які здобувають вищу освіту, розкритті їх потенціалу, розвитку професійних компетентностей та індивідуальних здібностей.

Даний підхід забезпечує не тільки оволодіння знаннями, а й сприяє ефективній самореалізації студентів, формуванню їх спроможності до навчання на самостійній основі, критичного аналізу наявної інформації та використання підходу творчого до розв’язання наявних проблем. Достатньо ефективна організація навчального процесу, а також робота позааудиторна, створює всі умови для більш комплексного розвитку студентів, формуючи у них якості лідерів, управлінські навички, а також більш відповідальне відношення до свого професійного майбутнього.

Власне освітнє середовище ЗВО має бути не тільки джерелом одержання знань, а і певним простором для загального розвитку особистості, набуття соціального досвіду, самовираження, підготовки до професійної майбутньої діяльності та формування лідерських якостей. Можливості потенційні вищої освіти можуть стимулювати студентів до утворення в них свого власного стилю лідерства,

здобуття важливого досвіду роботи в команді, прийняття рішень стратегічних та оволодіння сучасними механізмами дієвої комунікації. Дані навички та якості не тільки сприятимуть професійній конкурентоспроможності здобувачів вищої освіти, а й дозволять значно успішніше адаптуватися до соціально-економічних змінних умов, забезпечуючи при цьому гнучкість, стійкість та здатність до мислення інноваційного в умовах нинішнього світу.

Освітнє середовище сучасного університету собою являє досить складну та багатокомпонентну систему, котра в собі об'єднує різні дисципліни, а також взаємодію багатьох різних суб'єктів освітнього процесу. Дана система направлена на всесторонній розвиток індивідуальності здобувача освіти – майбутнього фахівця, формування та розвиток його компетентностей професійних, а також підготовку до досить ефективної професійної діяльності, вдалого виконання ролей соціальних та самореалізації у різноманітних сферах життя.

На думку О. Петренко, поняття дефініції «освітнє середовище» як комунікативний та наративний феномен розкриває значущість та зміст сучасної освіти, при цьому підкреслюючи вагомість створення освітнього простору, який буде орієнтованим лише на майбутнє [39].

Іншими словами освітнє середовище являється комплексом можливостей, умов та ресурсів, які охоплюють технологічні, матеріальні, організаційні, а також особистісні аспекти, які є потрібними для здобуття вищої освіти. Це середовище сприяє особистісному та загальнокультурному розвитку всіх учасників, які приймають участь в освітньому процесі, при цьому створюючи відповідний простір для збагачення інтелектуального, соціальної активності та морального становлення студентів, які здобувають вищу освіту.

У загальній структурі сучасного середовища університету, М. Братко виокремлює кілька основних структурних складових. Самий перший, це компонент особистісний, який охоплює відповідних суб'єктів, що беруть участь в освітньому

процесі (студенти, які здобувають вищу освіту, адміністрація ЗВО, викладачів) та систему їх взаємних відносин, що формує відповідний соціально-психологічний клімат ЗВО.

Наступний, другий, досить вагомий елемент – компонент аксіологічно-смісловий, що визначає стратегічні цілі, місію, систему цінностей та імідж ЗВО. До даного складника також відноситься символіка, традиції, корпоративна культура, які сприяють побудові унікальної ідентичності ЗВО та формуванню певного почуття приналежності в усіх без виключення його учасників.

Третій елемент – це інформаційно-змістовий компонент, який в себе включає не лише основні, а й додаткові програми освітнього спрямування, зокрема соціальні проєкти, позааудиторну діяльність, а також волонтерську активність. Досить вагому роль відіграють відповідні документи нормативні, які регламентують процес освіти та забезпечують досить ефективну взаємодію між його безпосередніми учасниками.

Варто окремо виділити також компонент організаційно-діяльнісний, що охоплює різні аспекти відносно організації освітнього процесу, а також способи взаємодії всіх його безпосередніх учасників. Даний компонент в собі поєднує методи, форми, стилі та технології комунікації, які використовуються в управлінні ЗВО та освітньому процесі. До даного компонента відносять також різні підходи відносно організації освітньої діяльності, а саме проблемно-орієнтовані, інтерактивні, проєктні методи навчальної діяльності та більш гнучкі моделі взаємодії між викладачами, здобувачами та адміністрацією університету. Важливу роль також відіграють стилі поведінки відповідних суб'єктів середовища ЗВО, рівень їх залученості до позааудиторної та навчальної діяльності і ефективність неформальних й формальних структур управління.

Механізми управлінські можуть охоплювати як ієрархічні традиційні моделі управління, так само і більш гнучкіші, демократичні форми співпраці та самоврядування.

Наступний компонент, просторово-предметний, відтворює інфраструктурні можливості та матеріальне наповнення ЗВО, які мають безпосередній вплив в цілому на якість навчального процесу університету. Сюди відноситься аудиторний фонд, матеріально-технічна база, мультимедійне та комп'ютерне забезпечення, доступ до цифрових ресурсів та інформаційних сучасних технологій.

Досить вагомим елементом являється бібліотечний фонд, що містить електронні та друковані видання, відкриті освітні платформи, наукові бази даних. Окрім того, до середовища просторово-предметного можна віднести також умови в яких проживають студенти, які здобувають вищу освіту, наявність спортивних комплексів, гуртожитків, зон для відпочинку, їдалень, що в свою чергу сприяє створенню комфортного академічного та соціального простору. Естетика та дизайн приміщень, оснащення сучасним обладнанням та ергономічність також відіграють вагомую роль у формуванні освітнього сприятливого середовища, що дозволяє стимулювати навчальну діяльність та розвиток особистісний студентів, які навчаються в сучасному університеті [11].

Власне освітнє середовище сучасного університету являється досить вагомим чинником, який чинить значний вплив на формування та розвиток особистості під час одержання нею професійної освіти. Слід вважати якісним саме таке середовище, що може створювати умови задоволення потреб освітніх усіх учасників, які беруть участь в освітньому процесі та сприяти їх саморозвитку.

Система комплексна формування якостей лідерів у студентів, які здобувають вищу освіту має охоплювати два основні етапи, які являються самостійними, однак пов'язаними один із одним. Перший із даних етапів є орієнтований на знаходження студентів, що вже мають в достатній мірі розвинені якості лідерів. В даному контексті, необхідно відмітити, що саме в студентському середовищі вирізняються природно активні молоді люди, що значною мірою проявляють власну цікавість до оточуючого їх світу, прагнуть мати вплив на різноманітні процеси та хочуть здобути

лідерські позиції. Власне, саме зважаючи на це перший етап являється досить важливим. Однак, є значна кількість студентів, в основному на перших курсах, котрі ще просто не розуміють власного потенціалу лідерів чи просто не здатні зрозуміти як вони саме можуть реалізувати власні якості лідерів. Саме тому важливо та потрібно цілеспрямовано та системно виявляти даних здобувачів вищої освіти та надавати для них відповідні можливості прояву та розвитку їхніх лідерських здібностей.

Також слід наголосити, що існування в колективі студентів, які здобувають вищу освіту із потенціалом лідерів, котрі не мають змоги самореалізуватися, може спричинити до того, що вони безпосередньо розпочнуть «шукати самих себе» в других сферах, що, в подальшому, може спричинити фактично до не використання власних можливостей для впливу позитивного на власне оточення. У тому випадку, коли потенційний лідер-здобувач вищої освіти не одержує відповідної належної підтримки, а також можливостей для подальшого розвитку власних якостей лідера в середовищі університету, то він просто може втратити будь яку мотивацію до діяльності конструктивної, розпочне відволікати власну увагу на другі заняття.

Із іншої сторони, досить активна увага колективу педагогічного до підтримки та виявлення даних здобувачів являється досить важливою. Саме від того, як ефективно керівники та викладачі освітнього процесу зможуть направити лідерський потенціал студентів у корисне та конструктивне русло, залежить не тільки їх розвиток особистий, а й успішність усієї спільноти сучасного університету. Важливим є створення саме такого середовища освіти, в котрому студент, що здобуває вищу освіту матиме змогу реалізувати самого себе, одержуючи певні можливості для свого розвитку та самовираження, що дає йому можливість стати лідером.

Процес знаходження здобувачів вищої освіти із якостями лідерів проводять куратори академічних груп та розпочинають його із самих перших днів навчання. На етапі початковому даний процес здійснюється за рахунок надання допомоги

здобувачам вищої освіти в аспекті швидкої адаптації у ЗВО та формуванню в достатній мірі позитивного клімату психологічного у самій групі. Необхідно відмітити, що важливим є на самому початковому етапі навчання досить активно залучати студентів до різноманітних видів діяльності – творчої, спортивної, пізнавальної, організаційної тощо, з метою створення можливостей для прояву їх якостей лідерів.

Ціле направлене формування активу групи студентів являється досить важливим кроком під час виявлення лідерів з поміж здобувачів вищої освіти університету, а тому призначенні куратори мають більш активніше брати участь у безпосередньому виборі активу групи студентів, які навчаються на першому курсі. Даний процес вимагає уваги особливої, тому що саме самі перші кроки відносно вибору кандидатів на управлінські посади можуть визначити, хто саме стане лідером тієї чи іншої групи. В даному випадку також важливо, щоб відповідальні куратори орієнтувалися не тільки на перше враження та популярність здобувачів вищої освіти, а й на їхні якості морально-ділові – організаторські здібності, здатність до відповідальності, взаємоповагу та чесність.

Практика свідчить, що саме ті здобувачі вищої освіти, що на самих перших етапах власного навчання показують активність та змогли стати активістами в студентській групі, із плином часу можуть втратити власні позиції лідерів у тому випадку, якщо вони не зможуть підтримувати більш високий рівень моральності, професіоналізму, а також готовності самовдосконалюватися на постійній основі. Саме тому відповідний вибір активу має ґрунтуватися на більш стабільних та глибоких критеріях, які мають за основну мету оцінку не лише проявів зовнішніх, а й якостей внутрішніх, що дають змогу людині zostаватися лідером в перспективі довгостроковій.

Для встановлення якостей лідерів потрібно проводити на постійній основі комплексні тестування, що дадуть можливість оцінити не тільки поверхневі

характеристики, а і дозволять розкрити мотивацію здобувачів вищої освіти, їх схильності та інтереси, а також загальний рівень організаторських і комунікативних здібностей, досвід участі у діяльності, що є громадською. Варто також залучати студентів до проведення та організації різних творчих заходів та конкурсів, які сприяють їх залученню до спільної роботи. Сюди можна віднести літературні конкурси, огляди студентської самодіяльності, спортивні змагання з поміж студентів першого курсу, а також інші схожі заходи. Пряма участь у даних заходах дає змогу студентам не лише успішно та швидко адаптуватися до умов університету, а й досить активно включитися у загальну систему міжособистісних відносин, а здобувачам із лідерськими якостями – показати власні організаторські можливості та здібності. Паралельно куратори, старшокурсники та викладачі надають студентам першокурсникам психологічну та методичну підтримку, що їм допомагає значно краще орієнтуватися в процесі освітньому та знаходити власне місце у груповій діяльності.

Другий етап спрямований на забезпечення активного розвитку лідерських якостей, формування навичок ефективного міжособистісного спілкування та організаційної діяльності, що сприяє підготовці ініціативної, активної молоді. Дійсно ефективна система для проведення навчання лідерів охоплює два головних аспекти. Перший аспект полягає у підготовці здобувачів вищої освіти до управлінської практичної діяльності, що передбачає активний розвиток аналітичних здібностей, стратегічного мислення, організаційних умінь та комунікативних навичок. Дані компетентності дають можливість здобувачам вищої освіти достатньо ефективно працювати у команді, а також приймати важливі та необхідні рішення, налагоджувати творчий діалог.

Другий аспект - це розвиток майбутніх лідерів як особистості, що передбачає формування у них навичок самоорганізації, самодисципліни, об'єктивної самооцінки, критичного самоаналізу, результатів діяльності, а також здатності до

самовдосконалення в майбутньому. Власне, саме це забезпечує стійкість, цілеспрямованість та відповідальність особистості.

Окресленні аспекти здійснюються через відповідну організацію школи активу лідерів, волонтерської діяльності, ділових ігор та інших форм та заходів, що організовуються адміністрацією ЗВО, кураторами груп, викладачами. Можливі форми реалізації заходів школи активу лідерів можуть бути різними, зокрема: збори активу, виїзд університетського (факультетського) активу для безпосереднього проведення різних тренінгів, коучингових занять, тренінг-сесій для лідерів тощо [17].

Таким чином, система комплексна відносно формування лідерських якостей студентів, які здобувають вищу освіту в освітньому середовищі ЗВО сприяє не тільки розвитку професійному майбутніх фахівців, а й дозволяє сформувати в них досить активну громадянську позицію, здатність до ефективної самореалізації та відповідальності.

На думку І. Краснощок, досить ефективним способом щодо розвитку та формування лідерських якостей з поміж здобувачів вищої освіти являється кураторська діяльність студентів старших курсів у роботі зі здобувачами освіти першого курсу. Дана форма взаємодії не лише сприяє безпосередньому становленню здобувачів освіти старших курсів як лідерів, при цьому дозволяючи їм одержати досвід практичний навчання та управління, а й дає змогу першокурсникам значно швидше пристосуватися до умов навчання в університеті [28].

Досить важлива роль у процесі формуванні навичок лідера належить також студентському самоврядуванню, що володіє чималим потенціалом у реалізації функцій лідерів. Власне, саме дана форма управління здійснює основну роль в освітньому процесі, при цьому сприяючи розвитку відповідальності, ініціативності та організаційних здібностей студентів.

Самоврядування в студентському середовищі слід розглядати не лише як певний механізм вирішення існуючих актуальних питань життя студентів, а й як

досить дієвий інструмент для здійснення виховної роботи в сучасному університеті, що забезпечує досить активну участь студентів в управлінських процесах, формуванні громадянської свідомості, а також активному розвитку активності соціальної. Вагому роль у формуванні якостей лідерів здобувачів відіграє саме викладач, оскільки він являється лідером не тільки на заняттях, а і у житті студентському. Основним його завданням являється надання допомоги студенту у виборі найбільш ефективної поведінкової моделі, його мотивування до більш активної діяльності та сприяння повного усуненню можливих недоліків.

На переконання О. Логвись та Г. Радчук, для вдалої реалізації педагогічних рішень викладачеві необхідно додержуватися стилю керівництва, який ґрунтується на повазі та довірі до студентів, які здобувають вищу освіту. Подібний підхід щодо реалізації цієї продуктивної співпраці, враховує особливості індивідуальні кожного студента та відкриває для нього нові можливості для активного розвитку. Він являється максимально ефективним, тоді коли викладач є впевненим у власній компетентності, захоплює студентів викладанням власного предмету, а поставленні ним завдання навчального характеру передбачають спільну активність, взаємодію та творчий підхід [42].

Власною чергою, Ю. Бистрована наголошує на запровадженні таких методів та форм, в основі котрих лежить модель інтерактивна навчання, для прикладу, методу проєктів, ігрового методу, тренінгів, що забезпечує загальний розвиток умінь роботи у групі, взаємодії колективної, відповідальності за її основні результати, керування обговоренням, самостійності під час ухвалення певного рішення тощо. Вони забезпечують високу активність навчальної діяльності студентів, створюють відмінне підґрунтя для поглиблення та осмислення в подальшому професійних компетентностей, а також сприяють покращенню ефективності вже отриманого досвіду з практичної діяльності [6]

На думку І. Богданової, розвиток та формування лідерських якостей у студентів під час навчання здійснюється завдячуючи впровадженню інноваційних, нестандартних, а також творчих методик та методів викладання. З поміж основних особливостей подібних підходів варто виділити:

- характер взаємин суб'єктний між викладачем та здобувачами вищої освіти, що полягає у співпраці;
- проблемний, діалогічний стиль викладання;
- застосування переважно проблемно-пошукових та групових форм, методів дослідницьких організації навчального процесу;
- створення в навчанні ситуації успіху, забезпечення комфорту психологічного;
- реалізація відповідного принципу селективності під час навчальної діяльності [8].

Отже, будь-який окремо взятий ресурс освітнього середовища сучасного університету необхідно розглядати як певний чинник, який має безпосередній вплив на розвиток та формування лідерських якостей студентів . Даний процес здійснюється з використання їх активного залучення до позааудиторної та навчальної діяльності, що забезпечує реалізацію групових завдань, що потребують здібностей саме лідерських, а також застосування методів навчання інтерактивних із деякими елементами змагальності. Вагома роль у даному процесі належить викладачеві як достатньо авторитетному наставнику, котрий мотивує студентів задля досягнення поставлених цілей та стимулює їх прагнення бути успішними. Лише гармонійне поєднання особистості викладача, що має достатньо високий рівень авторитету у студентському середовищі завдяки досить глибоким знанням, професійному досвіду та педагогічній майстерності, із запровадженням методів навчання інноваційних, дає можливість не тільки якісно засвоювати дисципліни фахові, а й достатньо ефективно

формувати у студентів лідерські якості, потрібні їм у майбутній професійній діяльності.

Таким чином, під поняттям *«освітнє середовище сучасного університету»* слід розуміти *цілісну, динамічну та багатокomпонентну систему взаємодії учасників освітнього процесу, а також матеріально-технічних, організаційних, інформаційних і культурних ресурсів, що забезпечують професійний, особистісний і соціальний розвиток студентів.*

Висновки до першого розділу

Всебічний аналіз наукової літератури дозволив визначити, що феномен лідерства являється складним соціально-психологічним явищем, яке відображає процес взаємодії між групою та лідером, спрямований на безпосереднє досягнення спільних поставлених цілей та розвиток в цілому потенціалу колективу. Зміст поняття «лідерства» в історичній ретроспективі еволюціонував від уявлень про певного лідера, як володаря чи героя, до розуміння лідерства як взаємодії партнерської, емоційного впливу та здатності надихати інших людей.

Встановлено, що зміна різних підходів стосовно тлумачення дефініції «лідерства» обумовлено історичними та соціально-культурними чинниками. У різні вікові періоди історії лідерство ототожнювалося із духовною владою, доблестю, управлінською компетентністю чи інтелектом. У XX–XXI столітті у науці утвердилися такі основні теорії, як теорія рис, поведінкова теорія, ситуаційна теорія, трансформаційна теорія та емоційна теорія, що відтворюють перехід від моделі лідерства владної до гуманістичної, яка побудована на засадах співпраці та емоційному інтелекті.

Також в ході аналізу наукової літератури, було з'ясовано, що поняття «лідерські якості» охоплює цілісну систему моральних, психологічних та поведінкових характеристик, які забезпечують ефективність впливу лідера на інших. Відповідно до досліджень вітчизняних учених (Л. Карамушка, С.Максименко, Т. Фелькель), дані якості включають емоційний, когнітивний, комунікативний та мотиваційно-вольовий компоненти, які сприяють саморозвитку, відповідальності та вмінню вести за собою інших.

Таким чином, лідерство являється не тільки функцією управлінською, а й процесом соціокультурним, у котрому основну роль відіграють лідерські якості як

основні soft skills, які забезпечують достатньо ефективну взаємодію, соціальну активність та професійну успішність особистості.

Встановлено, що формування лідерських якостей у студентів є основним завданням сучасної системи вищої освіти, оскільки саме від загального рівня розвитку даних компетентностей безпосередньо залежить готовність майбутніх фахівців до здійснення ефективної діяльності в сучасних умовах постійних соціальних та економічних змін.

На основі здійсненого аналізу було встановлено, що «лідерські якості здобувачів вищої освіти» – це інтегральна професійно-особистісна характеристика, яка проявляється у здатності ініціювати й організовувати спільну діяльність, приймати відповідальні рішення, ефективно комунікувати, мотивувати інших, визначати цілі та шляхи їх досягнення, демонструючи відповідальність, самостійність, креативність і здатність до саморозвитку.

Визначено, що процес формування лідерських якостей в державі регулюється низкою нормативно-правових документів України (Закон «Про вищу освіту», Стратегія розвитку інноваційної діяльності, Цілі сталого розвитку України тощо), що спрямовують ЗВО на безпосередню підготовку ініціативних, конкурентоспроможних, креативних, а також відповідальних фахівців. Важливим також є впровадження у навчальний процес освітніх європейських підходів, що передбачають розвиток «soft skills» – комунікації, цілепокладання, тайм-менеджменту, прийняття рішень, нетворкінгу.

Було також з'ясовано, що формування лідерських якостей має відбуватися із урахуванням психологічних та вікових особливостей юнацького періоду, коли особистість досить активно самовизначається, формує вольові риси та відповідальність. Так, низка дослідників (О. Беспарточна, А. Жукова, І. Краснощок) дійшли висновку, що ефективність розвитку лідерського потенціалу забезпечується реалізацією принципів цілісності, системності, розвитку, мотивованості, прозорості

та довіри, а також поєднанням педагогічного керівництва зі студентським самоврядуванням.

Таким чином, дослідження показало, що розвиток лідерських якостей здобувачів вищої освіти являється стратегічним напрямом модернізації освітнього простору, що забезпечує становлення професійно компетентної, соціально активної та самостійної особистості. При цьому лідерські якості виступають досить важливою складовою компетентності професійної, сприяють самореалізації здобувачів вищої освіти та формують основу для майбутнього лідерства у суспільній та професійній сферах діяльності.

Також було встановлено, що освітнє середовище сучасного університету являється одним із основних чинників формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти, тому що саме воно забезпечує поєднання гармонійне навчальної, соціальної, наукової та виховної діяльності, яка направлена на розвиток самостійної, активної, відповідальної та ініціативної особистості. Сам університет, як соціально-психологічний простір являється середовищем становлення майбутнього лідера та саме таким місцем, де відбувається формування не тільки професійних навичок та знань, а і системи відповідних цінностей, етичних норм поведінки та соціальних орієнтирів.

Досить важливою умовою в аспекті розвитку лідерського потенціалу являється відповідне створення освітнього демократичного простору, в котрому студенти мають змогу проявляти ініціативу, брати активну участь у прийнятті важливих рішень, долучатися до студентського самоврядування, наукових, волонтерських та різних творчих проєктів. Саме дані форми діяльності сприятимуть формуванню таких рис, як відповідальність, організованість, впевненість у собі, вміння працювати в команді, приймати рішення та вести за собою інших.

В процесі теоретичного огляду було також встановлено, що педагогічний колектив університету відіграє важливу роль у підтримці процесу лідерського

становлення здобувачів вищої освіти, створюючи відповідні умови для розвитку їх критичного мислення, самостійності, емоційного інтелекту, навичок взаємодії міжособистісної. Лідерський потенціал може розвивається не тільки через різні освітні програми, а і через систему наставництва, міжособистісну взаємодію, психологічну підтримку, позитивний соціальний клімат, а також за рахунок формування корпоративної культури університету.

Таким чином, освітнє середовище університету є не тільки місцем отримання знань, а простором самореалізації та соціалізації особистості, де формується лідер як відповідальна, творча та соціально активна індивідуальність. Ефективне формування лідерських якостей можливе при умові цілеспрямованого впливу педагогічної системи, розвитку студентських ініціатив, впровадження освітніх інноваційних технологій та побудови партнерських взаємовідносин між усіма суб'єктами освітнього процесу. Саме даний підхід забезпечує підготовку майбутніх фахівців нового покоління – лідерів, які здатні до відповідальних дій, прийняття важливих стратегічних рішення та забезпечення позитивних змін у суспільстві. Встановлено, що «освітнє середовище сучасного університету» це цілісна, динамічна та багатокomпонентна система взаємодії учасників освітнього процесу, а також матеріально-технічних, організаційних, інформаційних і культурних ресурсів, що забезпечують професійний, особистісний і соціальний розвиток студентів.

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ СФОРМОВАНOSTІ ТА РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

2.1. Стан сформованості лідерських якостей здобувачів вищої освіти в сучасному університеті

З метою з'ясування стану сформованості лідерських якостей здобувачів вищої освіти в сучасному університеті було проведено дослідження. В ньому взяло участь 30 здобувачів освіти факультету педагогічної освіти.

Враховуючи структуру лідерських якостей, визначаємо такі критерії та відповідні показники (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Критерії та показники сформованості лідерських якостей студентів

Критерії	Показники
Мотиваційно-ціннісний критерій (відношення до лідерства та готовність брати на себе відповідальність)	– виражена потреба у лідерстві; – рівень відповідальності за результати групової діяльності; – існування внутрішньої мотивації до впливу на інших.
Когнітивний критерій (обізнаність відносно сутності, а також технологій лідерської взаємодії)	– знання моделей, стилів та стратегій лідерської поведінки; – розуміння психології групової взаємодії, а також міжособистісного впливу; – здатність аналізувати проблемні ситуації та приймати рішення.
Діяльнісно-поведінковий критерій (реалізація лідерських якостей у практиці спілкування та спільної діяльності)	– вміння організовувати групову діяльність; – здатність впливати на інших різними конструктивними способами; – навички взаємодії, вирішення конфліктів та комунікації.

Умовне виділення визначених критеріїв та показників дало змогу виокремити діагностичні характеристики трьох рівнів розвитку лідерських якостей студентів: високого, середнього та низького.

Для здобувачів вищої освіти із високим рівнем розвитку лідерських якостей характерним є усвідомлене прагнення брати на себе відповідальність, прояв ініціативи в процесі організації діяльності групи, стабільна демонстрація навичок комунікації та впливу, вміння мотивувати інших. Такі здобувачі вищої освіти мають досить глибокі знання відносно моделей лідерства та здатні до проведення аналізу ситуацій та прийняття зважених рішень в умовах пов'язаних із невизначеністю. У своїй поведінці вони проявляють впевненість, толерантність, емоційну стійкість та здатність до рефлексії.

Студенти із середнім рівнем час від часу можуть проявляє лідерську активність, проте їх ініціативність являється суто ситуативною. Знання про лідерство присутні, проте переважно фрагментарні; відповідальність та рішучість проявляються в залежності від наявних зовнішніх умов. Вони можуть організовувати групову роботу, проте потребують підтримки зі сторони викладача чи однокласників. Такі здобувачі вищої освіти показують вибіркиму здатність до вирішення конфліктів та рефлексії.

Здобувачі вищої освіти із низьким рівнем лідерських якостей уникають лідерських ролей, проявляють значну пасивність під час груповій взаємодії. Знання про лідерство в таких студентів є поверхневими та неповними. Під час комунікації вони часто є невпевненими, не намагаються впливати на інших та не відчують внутрішньої необхідності організовувати діяльність.

Для реалізації окресленої мети було визначено такі основні етапи дослідження:

1. На першому етапі проводилося вивчення наукових джерел літератури та їх детальний аналіз. На даному у етапі, було здійснено якісний підбір, аналіз та

структурування теоретичного матеріалу стосовно проблематики дослідження лідерських якостей особистості студентів.

2. На наступному, другому етапі проведеного дослідження було здійснено побудову моделі дослідження – розробка спеціальної анкети (Додаток А), підбір спеціальних методів та методик. В якості головних методів дослідження були застосовані: теоретичні – методи аналізу та синтезу; узагальнення та інтерпретації. В самому дослідженні стану сформованості лідерських якостей особистості студентів, окрім розробленої анкети, було використано також такі методики: методику «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей особистості в освітньому процесі ЗВО» (Б. Федоришин) (Додаток Б) та методику «Діагностики лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) (Додаток В).

3. Третій етап передбачав організацію та проведення самого дослідження. На даному етапі було реалізовано практичну складову дослідження. Всім учасникам та учасницям попередньо було роздано бланки із текстом анкети та методик. Перед проведенням анкетування та кожної методики здобувачі вищої освіти отримували короткий інструктаж. Отримані опитаними бланки із анкетною та методиками не підписувались студентами, оскільки проведене дослідження було конфіденційним.

4. Наступний четвертий етап передбачав здійснення обробки отриманих результатів дослідження. Було здійснено початкову обробку одержаних даних відповідно до результатів анкет та підібраних методик із подальшим описом їх результатів. Для кращої наочності також результати проведеного дослідження були відображені в табличній та графічній формі.

5. П'ятий етап – передбачав інтерпретацію одержаних результатів та їх оформлення. На цьому етапі були інтерпретовані, а також структуровані дані за результатами анкетування та за кожною із методик.

Далі проведемо опис використаних в дослідженні методик.

1. Методика «Оцінки комунікативних і організаторських здібностей особистості в освітньому процесі ЗВО » (Б. Федоришин). Дана методика була використана з метою проведення оцінки організаторських та комунікативних здібностей здобувачів вищої освіти у різноманітних ситуаціях, поведінці, а також у взаємодії із оточенням [26].

Сам опитувальник складається із 40 запитань, які направлені на надання оцінки організаторських та комунікативних навичок, а також на встановлення їх загального рівня розвитку. Бланк для надання відповідей дає можливість здобувачам освіти зазначити власні відповіді на кожне із запропонованих запитань. Відповідні дослідження із застосуванням методики «Оцінки комунікативних і організаторських здібностей особистості в освітньому процесі ЗВО» (Б. Федоришин) можуть здійснюватися, як у груповій, так і в індивідуальній формі із здобувачами вищої освіти.

Під час проведення опитування, студентам роздають попередньо підготовленні бланки для надання відповідей та коротка інструкція із поясненнями, як вірно заповнювати даний опитувальник. Здобувачам вищої освіти рекомендується надавати чесні відповіді та відображати власні дійсні організаторські та комунікативні здібності.

Після проведення збору відповідей, наданих здобувачами вищої освіти, проводиться обробка результатів у відповідності до спеціального ключа. Отримані дані аналізуються та порівнюються, з метою одержання оцінки загального рівня розвитку організаторських та комунікативних здібностей у студентів.

Надійність та точність результатів даної методики безпосередньо залежать від певних факторів, а саме таких як загальна якість самооцінки здобувачів вищої освіти чи вплив, в цілому, самого контексту, в котрому вони безпосередньо заповнюють опитувальник «Оцінки комунікативних і організаторських здібностей особистості в освітньому процесі ЗВО». Досить важливим є проведення дослідження із

дотриманням принципів етики, забезпечення захисту персональних даних та конфіденційності студентів, а також здійснення якісного аналізу отриманих результатів, із урахуванням певних можливих факторів, які можуть мати значний вплив на надійність та точність отриманих результатів.

Таким чином, методика «Оцінки комунікативних і організаторських здібностей особистості в освітньому процесі ЗВО» являється досить цінним інструментом для проведення дослідження та оцінювання організаторських та комунікативних навичок здобувачів вищої освіти. Отримані результати дослідження дозволять одержати повну картину рівня розвитку даних навичок у студентів, встановити їх слабкі та сильні сторони та застосовувати дану інформацію для подальшого планування тренінгів чи програм спрямованих на розвитку умінь комунікації.

2. Методика «Діагностики лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) передбачає здійснення оцінювання та визначення лідерських здібностей здобувачів вищої освіти.

Дана методика в своєму складі містить 50 висловлювань, на котрі студентам необхідно надати відповідь «так» або навпаки «ні». Надаючи відповідь на кожне із питань, здобувачі вищої освіти обирають саме той варіант відповіді, що найкраще відображає загальну думку кожного здобувача вищої освіти про самого себе.

Загальна сума набраних балів студентами підраховується з використанням спеціального «ключа» опитувальника. Так, за кожну надану відповідь, що безпосередньо співпадає із цим ключем, здобувач вищої освіти одержує один бал, у іншому ж разі – 0 балів. Якщо студент в сумі по всіх запитанням набрав від 0 до 25 балів, то це свідчить, що в нього лідерські якості виражені досить слабо. У тому випадку, коли здобувач освіти набирає від 26 до 35 балів, то лідерські якості в нього є вираженими на помірному рівні. Якщо ж опитаний набере від 36 до 40 балів, то це свідчить, що якості лідера в нього виражені досить сильно. Коли здобувач освіти набирає від 41 та більше балів, то такий здобувач освіти є схильними до диктатури.

Таким чином, обраний інструментарій дозволяє якісно дослідити стан сформованості лідерських якостей здобувачів вищої освіти в ЗВО.

Далі перейдемо до розгляду результатів після проведеного анкетування. Так, відповідно до одержаних відповідей було встановлено, що в дослідженні взяло участь 30 здобувачів вищої освіти: 27 (90%) жінок та 3 (10%) чоловіки.

На запитання анкети «Оцініть рівень власних лідерських якостей» 11 (36,7%) здобувачів вищої освіти оцінили рівень своїх лідерських якостей, як низький. Натомість переважна більшість студентів, а саме 13 (43,3%) опитаних вважає що рівень розвитку їх лідерських якостей є середнім. В 6 (20%) респондентів було діагностовано високий рівень якостей лідера. Таким чином, більшість студентів оцінюють свої лідерські якості як середні, тоді як частина вважає їх низькими, і лише незначна кількість респондентів відзначає високий рівень розвитку лідерських якостей. Для кращої наочності отримані результати відповідей на дане питання представимо у вигляді рисунку 2.1.

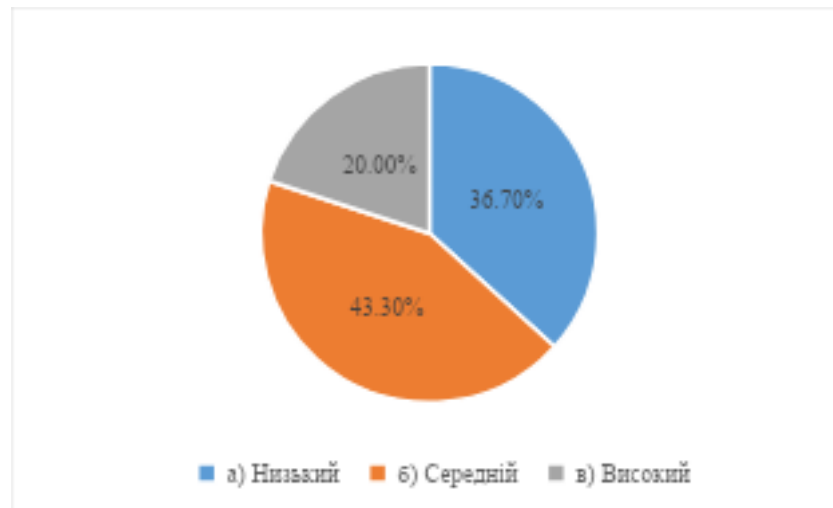


Рис. 2.1. Результати відповідей на запитання анкети «Оцініть рівень власних лідерських якостей»

На запитання анкети «Чи подобається вам брати на себе безпосередні обов’язки організатора?» 8 (26,7%) здобувачів вищої освіти відповіли, що так, 12 (40,0%) студентів – ні, 7 (23,3%) респондентам це не цікаво і 3 (10,0%) опитаних відповіли – коли як, дивлячись з якими людьми. Для кращої наочності отримані результати відповідей на дане питання представимо у вигляді рисунку 2.2.

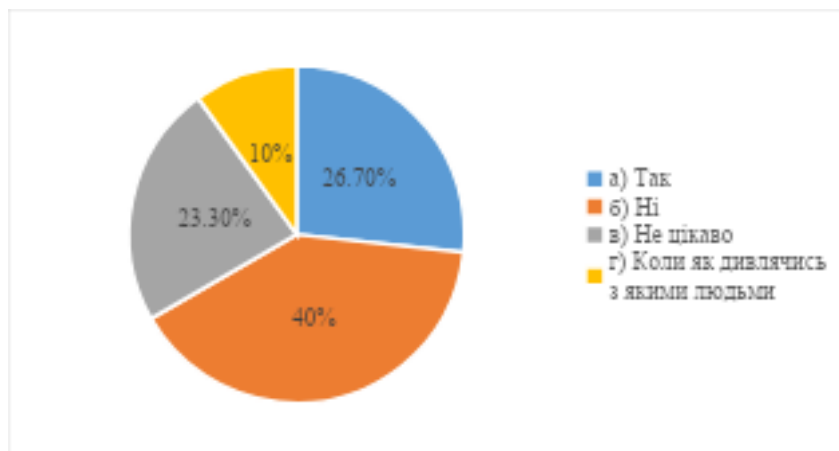


Рис. 2.2. Результати відповідей на запитання анкети «Чи подобається вам брати на себе безпосередні обов’язки організатора?»

На запитання анкети «Які саме зобов’язання ви не проти взяти на себе в університеті?» 1 (3,3%) респондент відповів, що хотів би бути головою студентської ради, 3 (10,0%) опитаних – старостою групи, 2 (6,7%) студентів – проформом групи, 8 (26,7%) здобувачів вищої освіти – волонтерами, 11 (36,7%) учасників – не мають бажання брати на себе ніяких обов’язків, 1 (3,3%) опитаний – всі вище перераховані зобов’язання і 4 (13,3%) здобувачів вищої освіти – поки не визначилися. Для кращої наочності отримані результати відповідей на дане питання представимо у вигляді рисунку 2.3.

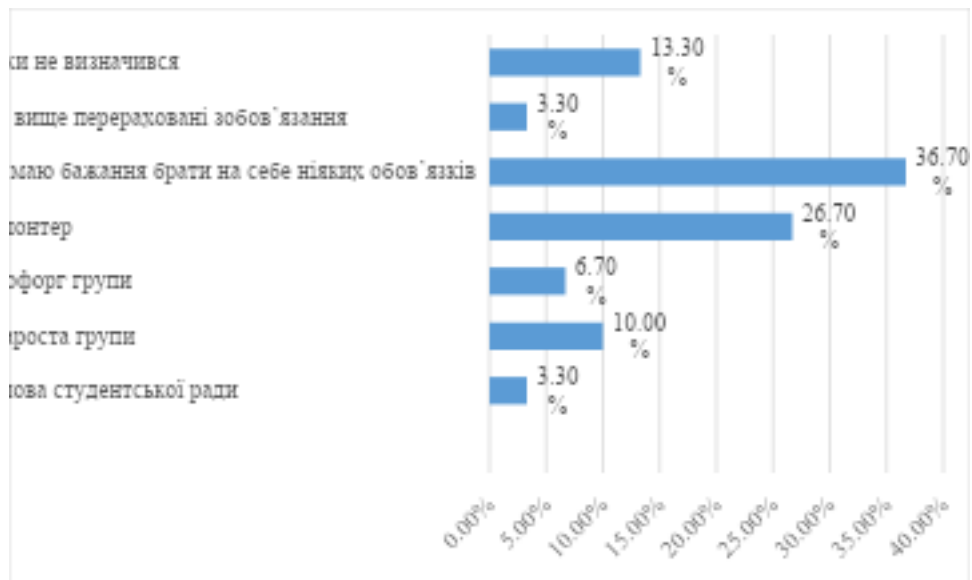


Рис. 2.3. Результати відповідей на запитання анкети «Які саме зобов'язання ви не проти взяти на себе в університеті?»

На запитання анкети «Чи система професійної підготовки вашого ЗВО є орієнтованою на формування у здобувачів освіти навичок управлінської діяльності?» 20 (66,7%) здобувачів вищої освіти відповіли, що так, 8 (26,7%) студентів – ні і 2 (6,7%) респондентам – важко відповісти на дане питання.

На запитання анкети «Чи вважаєте ви себе людиною, яка орієнтована на професійний ріст та особистісний розвиток?» 16 (53,3%) здобувачів вищої освіти надали відповідь так, 7 (23,3%) студентів – відповіли ні і 7 (23,3 %) опитаним – важко відповісти.

На запитання анкети «Що або хто мотивує вас для досягнення успіху? (можна обрати кілька варіантів)» 8 (26,7%) здобувачів вищої освіти відповіли, що для досягнення успіху їх мотивують батьки, 12 (40,0%) студентів – університетське середовище, 5 (16,7%) опитаних – друзі, 14 (46,7%) респондентів – робота, 16 (53,3%) учасників – викладачі і 12 (40,0%) студентів – самі себе мотивують.

Для кращої наочності отримані результати відповідей на дане питання представимо у вигляді рисунку 2.4.

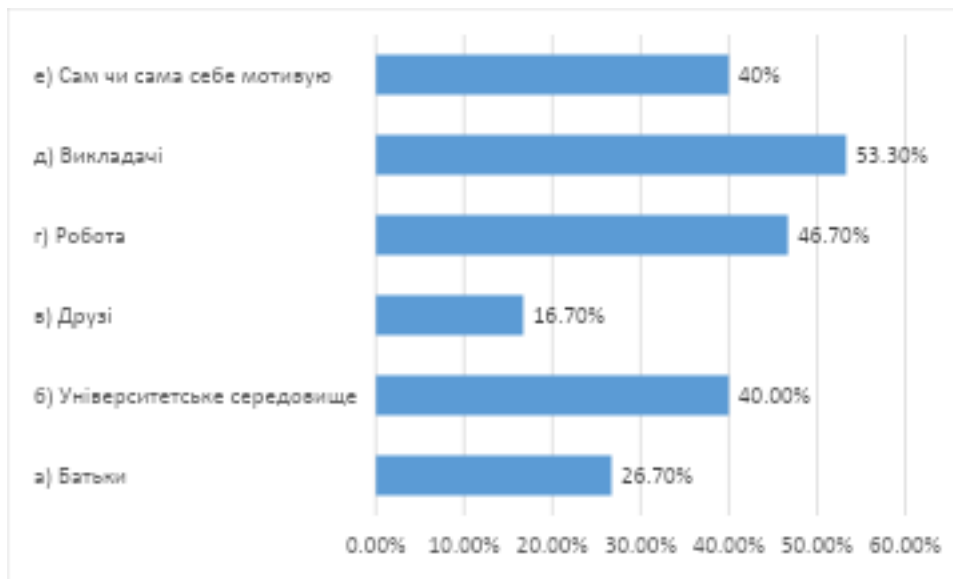


Рис. 2.4. Результати відповідей на запитання анкети «Що або хто мотивує вас для досягнення успіху? (можна обрати декілька варіантів)»

На запитання анкети «Що для вас означає бути лідером?» 12 (40,0%) опитаних відповіли, що бути лідером для них означає впливати на інших, для 8 (26,7%) здобувачів освіти – бути прикладом для оточення, для 4 (13,3%) студентів – досягати спільної мети, а для 6 (20,0%) здобувачів освіти – приймати рішення й нести відповідальність.

На запитання анкети «Чи прагнете ви займати лідерські позиції у студентському середовищі?» 4 (13,3%) респондентів відповіли, що так, завжди, 6 (20,0%) здобувачів освіти – іноді, 12 (40,0%) студентів – рідко і 8 (26,7%) респондентів – не прагнуть займати лідерські позиції у студентському середовищі.

На запитання анкети «У яких видах діяльності ви найчастіше проявляєте лідерські якості?» 4 (13,3%) здобувачів відповіли, що в навчальній діяльності, 5 (16,7%) студентів – в громадській роботі, 5 (16,7%) опитаних – в спортивній

діяльності, 8 (26,7%) респондентів – в творчих чи волонтерських проектах та 8 (26,7%) студентів – не проявляють себе ні в яких видах діяльності. Для кращої наочності отримані результати відповідей на дане питання представимо у вигляді рисунку 2.5.

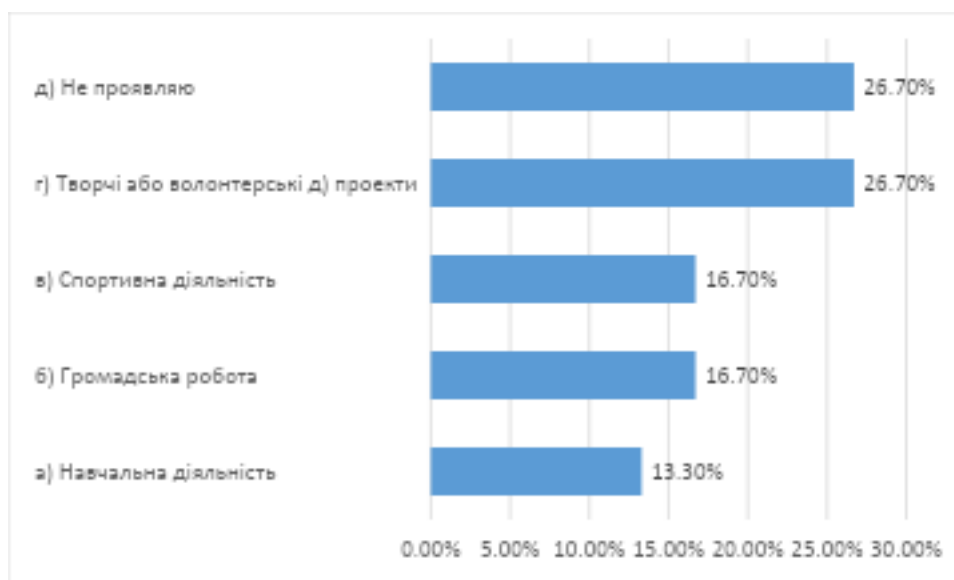


Рис. 2.5. Результати відповідей на запитання анкети «У яких видах діяльності ви найчастіше проявляєте лідерські якості?»

На запитання анкети «Як ви ставитеся до можливості очолити команду одногрупників під час виконання спільного завдання?» 6 (20,0%) опитаних відповіли, що із задоволенням, 9 (30,0%) здобувачів вищої освіти відповіли – якщо не буде інших бажаючих і найбільша частина, а саме 15 (50,0%) студентів – уникають такої ролі. На запитання анкети «Наскільки важливо, на вашу думку, розвивати лідерські якості під час навчання в університеті?» 18 (60,0%) здобувачів вищої освіти відповіли, що розвивати лідерські якості під час навчання в університеті дуже важливо, для 10 (33,3%) студентів – скоріше важливо, для 1 (3,3%) респондента – скоріше неважливо і так само для 1 (3,3%) учасника – зовсім не важливо. Для кращої

наочності отримані результати відповідей на дане питання представимо у вигляді рисунку 2.6.

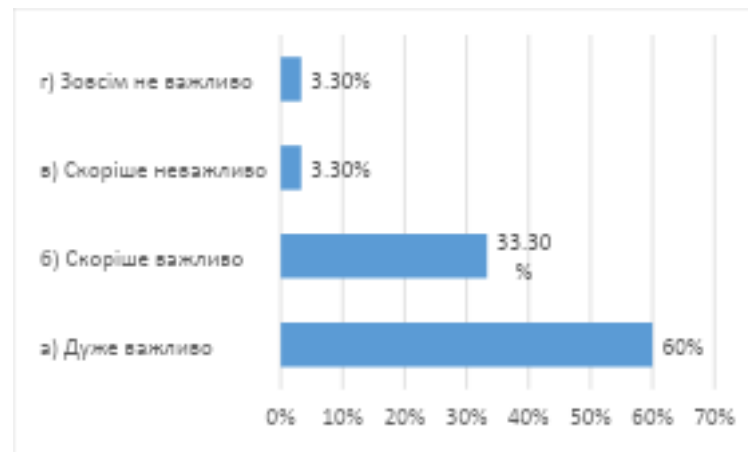


Рис. 2.6. Результати відповідей на запитання анкети «Наскільки важливо, на вашу думку, розвивати лідерські якості під час навчання в університеті?»

Останнє запитання анкети були спрямовано на визначення заходів, які, сприятимуть розвиткові лідерських якостей студентської молоді. 24 (80,0%) здобувачів вищої освіти відповіли, що розвитку їх лідерських якостей сприятимуть тренінги, 15 (50,0%) студентів обрали майстер-класи, 6 (20,0%) респондентів – вебінари, 3 (10,0%) учасників – залучення до діяльності студентського самоврядування, 4 (13,3%) осіб – роботу з психологом, 6 (20,0%) студентів – організаційну діяльність, 20 (66,7%) здобувачів – співпрацю із викладачем. Для кращої наочності отримані результати відповідей на дане питання представимо у вигляді рисунку 2.7.

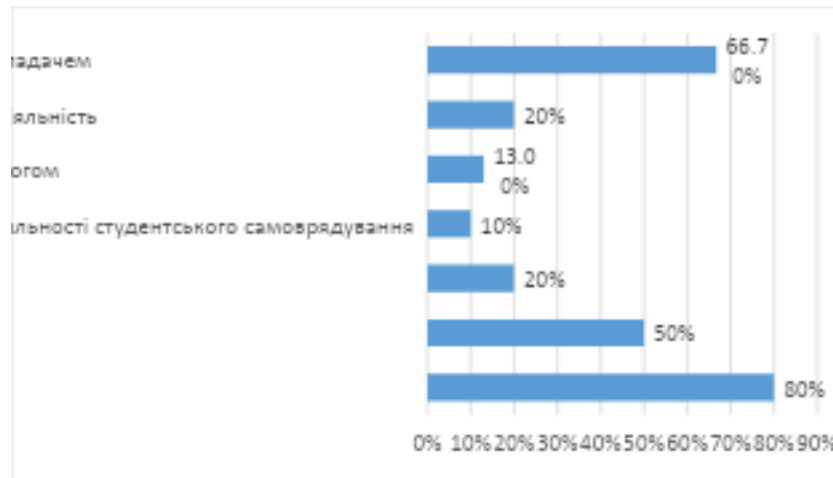


Рис. 2.7. Результати відповідей на запитання анкети «Які заходи, на вашу думку, сприятимуть розвиткові лідерських якостей студентської молоді? (можна обрати декілька варіантів)

Таким чином, результати анкетування свідчать, що рівень сформованості лідерських якостей у більшості студентської молоді знаходиться на середньому, рівні, проте значна частина здобувачів вищої освіти демонструє низьку активність у намаганні займати лідерські позиції та брати на себе організаторські обов'язки, визнаючи при цьому важливість розвитку лідерства під час навчання.

На наступному етапі дослідження було використано методику «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей особистості в освітньому процесі ЗВО» (Б. Федоришин). Отримані узагальнені результати дослідження представимо в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Особливості рівнів комунікативних і організаторських здібностей здобувачів вищої освіти

Види здібностей	Рівні					
	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Комунікативні	10	33,3%	14	46,7%	6	20,0%
Організаторські	8	26,7%	17	56,7%	5	16,7%

Отже, одержані результати вказують на те, що у більшості здобувачів вищої освіти, а саме у 14 (46,7%) рівень комунікативних здібностей є середнім, що вказує на існування основних умінь ефективної взаємодії, проте у 10 (33,3%) студентів спостерігається низький рівень даних якостей, що потребує цілеспрямованої роботи над подальшим розвитком комунікації, лідерського потенціалу та ініціативності, в той час, як тільки у 6 (20%) респондентів виявлено високий рівень сформованості цих здібностей.

Результати діагностики рівня організаторських здібностей здобувачів вищої освіти вказують на те, що 17 (56,7%) здобувачів вищої освіти мають середній рівень розвитку даних якостей, що характеризується спроможністю до виконання організаторських завдань у звичних ситуаціях, умінням координувати дії інших та планувати роботу, проте без вираженої стійкої впевненості у власних можливостях та ініціативності. У 8 (26,7%) студентів встановлено низький рівень організаторських здібностей, що може мати власний прояв у значних труднощах із прийняттям рішень, уникненні лідерських позицій у спільній діяльності та невпевненості під час розподілу обов'язків. Разом із тим тільки 5 (16,7%) здобувачів вищої освіти було діагностовано високий рівень розвитку організаторських умінь. Такий результат свідчить про їх здатність достатньо ефективно організовувати роботу студентської групи, виявляти ініціативу та бути відповідальними у досягненні цілей спільноти.

В цілому отримані результати вказують на потребу у ціле направленому розвитку комунікативних та організаторських здібностей здобувачів вищої освіти через участь у тренінгах, студентському самоврядуванні та проектній діяльності.

На наступному етапі дослідження було використано методику «Діагностики лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький). Отримані узагальненні результати за цією методикою представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Особливості вираженості лідерських якостей здобувачів вищої освіти

Шкала	Вираженість якостей лідерів							
	Якості лідера виражені слабо		Якості лідера виражені помірно		Лідерські якості виражені сильно		Людина як лідер схильна до диктатури	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Лідерські якості	9	30 %	15	50%	5	16,7%	1	3,3%

Таким чином, отримані результати вказують на те, що у 9 (30 %) здобувачів вищої освіти якості лідера виражені слабо, 15 (50%) студентів – якості лідера виражені помірно, у 5 (16,7%) опитаних – лідерські якості виражені сильно і 1 (3,3%) респондент є людиною лідером, що схильна до диктатури.

Отримані результати вказують на те, що переважна більшість здобувачів вищої освіти, а саме 15 (50%) осіб мають помірно виражені лідерські якості, що свідчить про існування в них потенціалу для подальшого їх розвитку в умовах ціленаправленої підготовки, а також практики. Разом із тим 9 (30%) здобувачів вищої освіти мають слабку вираженість рис лідера, що є наслідком недостатнього досвіду самостійної діяльності або низької впевненості у своїх силах. Невеликий відсоток студентів, а саме 5 (16,7%) осіб мають досить сильно виражені лідерські якості, що вказує про їх активну життєву позицію та повну готовності брати відповідальність за спільну діяльність. Лише 1 (3,3%) респондент є людиною лідером, що схильна до

диктату та потребує корекції у напрямку розвитку емоційного інтелекту, демократичних форм керівництва та емпатії.

Отже, результати проведеного дослідження свідчать, що більшість здобувачів вищої освіти мають середній рівень сформованості лідерських, комунікативних та організаторських якостей, що характеризує їх як потенційних лідерів із потребою у подальшому розвитку відповідних компетентностей. Водночас, наявність значної частки студентів із низькими показниками вказує на необхідність упровадження у освітній процес цілеспрямованих тренінгових програм і практичних заходів, спрямованих на розвиток лідерського потенціалу.

2.2. Педагогічні умови формування лідерських якостей студентів сучасного університету

Формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти передбачає безпосереднє створення відповідних досить сприятливих умов, які забезпечують спрямованість їх діяльності на активний розвиток лідерської мотивації, збільшення знань відносно лідерства, розвиток, а також включення якостей лідерства у майбутню професійну діяльність, додержання стійкої позиції лідерства.

За основу формування та розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти повинні бути покладені наступні основні положення [20]:

- безпосереднє формування якостей лідерів має здійснюватися під час підготовки здобувачів вищої освіти до професійної майбутньої діяльності протягом всього часу їхнього навчання в ЗВО;

- необхідною та важливою передумовою професійного та особистісного розвитку являється саме гуманістична спрямованість процесу підготовки здобувачів вищої освіти до професійної майбутньої діяльності;

- застосування інноваційних методів та форм, технологій проведення навчання, що являється основною передумовою розвитку ініціативності, творчості та самостійності студентів;

- головною та визначальною тенденцією відносно підготовки до професійної майбутньої діяльності являється безпосередня інтеграція практичної, науково-теоретичної, а також ціннісної сфер діяльності здобувачів вищої освіти.

Підготовка студентів до формування в них якостей справжніх лідерів передбачає сформованість саме тих основних складових компонентів, що виступають як база отриманих знань, система цінностей та дій, які забезпечують їх реалізацію в практичному вимірі та ґрунтується на таких рівнях як:

- теоретичний;

- організаційно практичний;
- ціннісно-орієнтований.

Більш детально розглянемо дані рівні. Так, рівень теоретичний утворений із поєднання методологічних, технологічних та теоретичних знань, які інтегрують професійні (спеціальні) знання і вміння їх застосовувати в процесі розв'язання складних професійних завдань та проявляється у наступних показниках:

- обізнаність із відповідними теоріями лідерства, головними ознаками прояву якостей лідерства та чинниками, які мають чималий загальний вплив на формування якостей лідерів;
- обізнаність із дефініцією «лідерські якості», а також їх основними показниками та проявами [40].

Наступний організаційно-практичний рівень в себе включає:

- існування середовища освітнього ЗВО, що дає змогу сформувати якості лідерства за основними ознаками їхнього прояву;
- уміння здійснювати функції контролю та коригування, а також застосувати чинники, які мають значний вплив на здійснення лідерських особистісних якостей;
- уміння ефективно використовувати та знаходити методи і форми у професійній майбутній діяльності, а також лідерської позиції.

Організаційно-практичний рівень передбачає безпосереднє формування у здобувачів вищої освіти певних умінь планувати, прогнозувати та проектувати свою діяльність, обирати власну поведінку, приймати важливі рішення, а також передбачати їх можливі негативні наслідки та брати за них на себе всю відповідальність.

Ще одним важливим рівнем є ціннісно-орієнтований рівень, який передбачає утворення ціннісних смислів та орієнтацій, як одного із найбільш важливих соціальних та психологічних механізмів спрямованих на активне формування

комунікацій здобувачів вищої освіти, їх відношення до власного життя та місця, яке вони в ньому займають, свободи духовної.

Цілісна система розвитку якостей лідерів у здобувачів вищої освіти ЗВО передбачає пряме створення, як розвивального відповідного середовища (особливі педагогічні та психологічні впливи, взаємодія групова під час проведення тренінгів, організація значущої для всього суспільства діяльності студентської молоді), так і певний комплекс засобів, направлених на загальний розвиток мотивації, самовдосконалення та самопізнання індивіда, саморозвиток студентської відповідальності як особистісної інтегральної якості, яка виступає основною системоутворюючою відносно лідерських якостей.

В освітньому цілісному процесі виокремлюють наступні структурні складові [24]:

- компонент особистісний як загальний суб'єкт самого процесу взаємодії всіх учасників процесу здобуття освіти;
- компонент цільовий, що визначається вимогами до діяльності та особистості професіонала, що містяться безпосередньо в самій моделі фахівця, освітньому державному стандарті тощо;
- компонент змістовий включає те, що підлягає безпосередньому засвоєнню здобувачами вищої освіти для реалізації освітніх заданих цілей;
- компонент операційно-діяльнісний (форми, технології, методи) являється реалізацією основних освітніх завдань та цілей, здійснюється з використанням організації взаємовідносин за допомогою деяких спеціальних прийомів, методів, технологій навчання, а також форм організаційного спрямування;
- умови психолого-педагогічні як основний компонент процесу освітньої діяльності.

Для ефективної організації процесу освіти в ЗВО потрібно створити мотиваційні (безпосереднє формування у здобувачів вищої освіти потрібної

мотивації на активну пізнавальну та навчальну діяльність, презентація студентською молоддю власних досягнень), змістовні (здійснення розробки всієї необхідної програмної навчальної документації, забезпечення здобувачів комплексами навчально-методичними із різних навчальних дисциплін, методичними посібниками, дидактичними матеріалами тощо) та організаційні (певні тимчасові межі та навчальний режим, структура організаційна навчального процесу, використання активних методів та форм навчання, зміна різних видів діяльності, врахування періодів в яких спостерігається найбільш активна працездатність) умови [2].

Власне, мотивація здобувачів вищої освіти до формування в них лідерських здібностей являється важливою умовою, яка виступає основою результативності та ефективності даного процесу. Варто зауважити, що в цьому контексті саме мотивація являється вагомим чинником успішної та продуктивної навчальної, професійної та в цілому будь-якої другої діяльності студента.

Процес мотивації відносно формування якостей лідера вказує на те, що здобувачі вищої освіти:

- розуміють всю важливість якостей лідера для їх професійної майбутньої діяльності;
- прагнуть розвивати у самих себе якості лідерів;
- ставлять перед собою конкретно визначенні та обґрунтовані цілі для розвитку деяких якостей, що дають їм можливість проявити власний потенціал лідерів;
- докладають значних зусиль для того, щоб розвинути у себе лідерські якості;
- проявляють значну активність та ініціативність під час освітнього процесу;
- проявляють ентузіазм, якісно працюючи над навчальними вправами та завданнями;

– показують високі результати навчання, вивчають матеріал навчального змісту, який пов'язаний із механізмом утворення лідерських якостей.

Усі описані вище прояви високого рівня мотивації безпосередньо підкріплюються результатами психолого-педагогічних сучасних досліджень. Л.Е. Мальмберг зазначає, що орієнтація цільова являється ваговою для мотивації довгострокової здобувачів вищої освіти та що мотивація студентів, власною чергою, формує підґрунтя для орієнтації цільової під час їхньої підготовки в ЗВО [55].

Важливим є те, щоб у здобувачів вищої освіти була мотивація внутрішня до утворення якостей лідерів, тому що у цьому випадку майбутні професіонали будуть прагнути розвинути певні якості не лише заради змоги кар'єрного зростання або певних зовнішніх винагород чи стимулів, а заради себе самих, керуючись своїми ж інтересами та уподобаннями, їм просто буде подобатись безпосередній процес власного розвитку деяких якостей та самовдосконалення. Л. Е. Мальмберг на основі власних досліджень, довів, що саме мотивація внутрішня має значний вплив на відповідні цілі майстерності здобувачів вищої освіти та їхні академічні здобутки та оцінки [55].

Мотивація здобувачів вищої освіти до лідерства сприятиме формуванню у них всієї структури якостей лідера майбутнього фахівця [7].

Передусім, мотивація здобувачів вищої освіти, безперечно, сприятиме загальному розвитку якостей мотиваційно-особистісних, що в свою чергу буде проявлятися у бажанні внутрішньому бути лідером, а також мати значний вплив на колег задля деяких змін позитивних у професійній діяльності. Беззаперечно, мотивація також буде активно спонукати до швидкого загального розвитку рис емоційно-інтелектуальних, іншими словами буде мати власний прояв у бажанні здобувачів вищої освіти пізнавати щось нове, здійснювати пошук лише актуальної та перевіреної інформації, цікавитись основними результатами різних досліджень науковців тощо. Ці здобувачі будуть намагатися створювати більш позитивну

атмосферу взаємної підтримки та допомоги і надихати на кращі результати других людей. Мотивація також беззаперечно обумовлює загальний розвиток якостей організаційно-управлінських, що має свій прояв у намаганні студентів ставити більш чіткіші цілі та максимально докладати зусилля для їх швидкого досягнення [1].

Мотивація також сприяє поліпшенню комунікативно-соціальних лідерських якостей. Особи, справжні лідери, мають вміти досить ефективно донести власне бачення, а також цілі до других людей, послідовників та колег. Достатньо вмотивовані здобувачі вищої освіти із значно більшою ймовірністю ділитимуться власними ідеями, здійснювати пошук способів бути по максимуму переконливими та зрозумілими. Разом із тим, лідерство передбачає певну співпрацю із другими для того, щоб досягнути спільну мету та цілі. Достатньо вмотивовані здобувачі вищої освіти будуть із значно більшим бажанням співпрацювати із власними одногрупниками, сприяючи активному створенню дійсно продуктивної команди. Подібні навички дозволяють студентам розбудовувати командні взаємини на основі партнерства з іншими здобувачами освіти, а також у майбутньому із колегами на новому місці роботи. Робота в команді являється основним фундаментальним аспектом лідерства, а сама ж мотивація сприяє більш ефективній співпраці.

Отже, було обґрунтовано, що однією з педагогічних умов являється мотивація здобувачів вищої освіти, щодо формування лідерських якостей, обумовлена відповідним забезпеченням їхньої зацікавленості проявити власний потенціал, а також досягти успіху у подальшій професійній майбутній діяльності.

Досить вагому роль в освітньому процесі відіграє компонент рефлексивний. Підбиття підсумків кожного навчального етапу є важливим і потрібним не лише для оцінювання його результативності, а і для безпосереднього розвитку рефлексії, а також самоаналізу як властивостей особистості здобувача вищої освіти, викладача та формування відповідної потреби у самостійному вдосконаленні.

Багато дослідників відмічали значення рефлексії відносно загального розвитку якостей здобувача освіти, що в майбутньому стане фахівцем. Так, О. Куліда відмічає, що «рефлексія є властивістю динамічною індивіда та яка змінюється, а також розвивається, стимулюючи утворення значної кількості професійних якостей особистості» [29].

Отже, рефлексія не лише передбачає усвідомлення та аналіз власних якостей, а й безпосередньо спонукає ту чи іншу людину розвиватися, самовдосконалюватися та формувати в себе саме тих якостей, котрі на її думку є необхідними та важливими. У процесі здобуття вищої освіти та на всіх на всіх етапах професійної діяльності людина здатна осмислювати, які саме якості лідера являються її стороною сильною, а над безпосереднім розвитком котрих ще потрібно багато працювати.

Власне, рефлексія дає можливість здобувачеві вищої освіти за допомогою самопізнання, самопостереження, а також самоаналізу усвідомити та осмислити рівень сформованості власних якостей лідера та окреслити відповідні конкретні шляхи, можливості та способи їхнього формування, корекції чи удосконалення.

Не можна не погодитися із позицією дослідниці О. О. Резван, котра відмітила, що відповідні способи для формування рефлексивного мислення здобувачів освіти будуть справді дієвими лише якщо їх використання буде постійним і у самих студентів буде безпосередньо вироблятися певна звичка до рефлексії [43].

В даному аспекті, варто також зауважити, що якщо під час здобуття професійної освіти у здобувача вищої освіти виробляється певна звичка до використання рефлексії, то в нього таким чином самим закладається певна основа для саморозвитку, неперервної освіти та самовдосконалення якостей лідера протягом всього життя. Формування лідерських якостей передбачають роботу індивіда над собою на постійній основі. Здобувач вищої освіти, роздумуючи як про власні успіхи в навчанні, так і про наявні труднощі, одержує досить цінну інформацію, котра

сприяє встановленню подальших методів та шляхів для поліпшення своїх власних професійних якостей та здібностей.

Отже, було обґрунтовано, що ще однією важливою педагогічною умовою розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти являється постійна рефлексія, яка безпосередньо спрямована на самопізнання, самоспостереження та самоаналіз даних якостей та розуміння конкретних можливостей та способів їх формування та покращення.

Наступною важливою педагогічною умовою формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти є готовність їх викладачів, які працюють у ЗВО, до ефективної роботи із можливими лідерами. Навички та знання про особливості роботи, усвідомлення поняття лідерства в нинішніх умовах освіти, уміння вірно та швидко здійснювати діагностування лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти та організувати їхню підготовку професійну, бажання співпрацювати із керівниками других ЗВО визначають безпосередню готовність самого викладача до проведення всіх потрібних заходів, направлених на формування, виявлення та розвиток потенціалу лідерів у здобувачів вищої освіти [21].

Розвиток якостей лідера передбачає спроможність та здатність кожного викладача створювати особливі умови для безпосереднього розвитку особистості здобувача вищої освіти, що надають змогу залучити кожного до соціально важливих відносин із позиції самого лідера.

Варто зауважити, що для реалізації визначеної умови необхідною є організація саме такого середовища освіти в ЗВО, яке дасть можливість:

- формувати якості лідера у студентів за ознакою їх прояву, де створені умови для контролю;
- коригувати та застосовувати відповідні чинники впливу на здійснення лідерських особистісних якостей здобувачів вищої освіти;

— розвинути вміння здійснення пошуку та дієвого використання методів та форми у професійній діяльності в майбутньому.

Це безпосередньо передбачає формування спроможності у студентів планувати, прогнозувати та конструювати свою діяльність, приймати важливі рішення, прогнозувати їх можливі наслідки, а також нести за них всю можливу відповідальність, обирати поведінку тощо.

Однією із основних педагогічних умов відносно формування якостей лідера у здобувачів вищої освіти є створення освітнього активного середовища, котре стимулює студентів до активного розвитку відповідальності та ініціативності. Досить активне середовище освітнє надає можливість здобувачам вищої освіти брати активну участь у різноманітних формах здійснення навчання: групових проєктах, дебатах, обговореннях, симуляціях, що дає їм змогу розвивати навички роботи в команді, а також лідерства. Досить важливим являється безпосереднє залучення здобувачів вищої освіти до освітнього процесу з метою, щоб вони могли виступати у якості координаторів, організаторів та приймати важливі рішення. В подібних умовах здобувач вищої освіти навчається брати на себе значну відповідальність за відповідні результати роботи всієї групи, що являється важливою лідерською складовою.

Умовою наступною являється застосування методів інтерактивних навчання. Ділові ігри, рольові ігри, різні дискусії, а також вправи ситуаційні створюють певне середовище, в котрому студенти можуть виявляти власні здібності лідера. Для прикладу, у іграх рольових здобувачі вищої освіти можуть виступати у зовсім різних ролях, що дає змогу їм опанувати різноманітні комунікаційні аспекти, навчитися розв'язувати конфлікти, а також досягати компромісних позицій. Методи інтерактивні дозволяють формувати у здобувачів вищої освіти лідерські вміння взаємодіяти із другими, досягати спільної цілі та досить ефективно застосовувати ресурси всієї команди.

Вагому роль відіграє підхід індивідуальний до кожного окремо взятого здобувача вищої освіти. Якості лідера формуються саме тоді, коли будуть враховуватися якості індивідуальні здобувача вищої освіти, а саме його найкращі сильні сторони, а також потенціал. Підтримка індивідуальна зі сторони викладачів дає можливість здобувачам зрозуміти свій власний потенціал лідера, розвивати саме ті риси власного характеру, що сприяють розвитку лідерству. Саме ті викладачі, що стимулюють саморозвиток та самоаналіз, допомагають здобувачам вищої освіти значно краще усвідомити свої можливості, а також визначити основні напрямки для зростання особистісного.

Наступною умовою педагогічною являється використання наставництва. Відповідні програми наставництва створюють певні умови для безпосередньої взаємодії здобувачів освіти із більш досвідченими педагогами, що виступають у ролі спеціальних менторів. Це дає можливість здобувачам вищої освіти спостерігати за безпосередніми прикладами лідерів, котрі є успішними, а також переймати їх стиль управління та досвід. Власне, наставництво стимулює загальний розвиток таких основних рис, як впевненість у своїх силах та собі, відповідальність, цілеспрямованість, що є важливими в аспекті забезпечення лідерства. Наставники також можуть допомогти здобувачам освіти значно краще зрозуміти, як використовувати знання теоретичні в умовах реальних.

Досить цікавим, а також актуальним способом здійснення роботи із здобувачами вищої освіти, що дозволяє підвищити ефективність та інтенсифікувати утворення лідерських якостей, являється використання технологій тренінгу.

На думку Х. Шишкіна та А. Мудрик, одним із найефективніших засобів для актуалізації, а також подальшого розвитку якостей лідера в студентської молоді є соціально-психологічний тренінг [36].

Д. Куриця та А. Куриця вказують, що саме тренінги мають, в наш час, найбільшу популярність для загального розвитку особистості студентів, зокрема

загального розвитку якостей лідерів, а також стверджують, що досить ваговою умовою розвитку якостей лідера є «створення особистісно-орієнтованого розвивального середовища під час тренінгової взаємодії здобувачів вищої освіти» [30].

Безпосередня участь у тренінгах забезпечує здобувачам вищої освіти можливість досить активно взаємодіяти із другими здобувачами, чітко розуміти можливі наслідки власних дій, свій загальний вплив в цілому на групу, а також на всіх інших її учасників. У взаємодії практичній здобувачі освіти здатні наочно побачити як саме може змінюватись в них настрій загальний, від чого безпосередньо може залежати динаміка групи та як саме можна домогтися найбільш оптимальних результатів.

Тренінгові заняття, переважно орієнтовані на загальний розвиток особистості людини, допомагають всім учасникам значно краще усвідомити власні сильні сторони, потенціал та труднощі. Це в свою чергу, сприяє усвідомленню власних можливостей лідерських, самопізнанню, які можуть розкриватися під час тренінгу через відповідні вміння працювати колективно, вміння брати всю ініціативу на самого себе, просувати власні ідеї, вести за собою, приймати достатньо обґрунтовані рішення у різноманітних життєвих ситуаціях. Власне, тренінги сприяють утворенню у здобувачів вищої освіти лідерських якостей ще й тому, що всі його учасники можуть одержувати підтримку, зворотний зв'язок, а також нові ідеї від других учасників конкретного тренінгу та тренера.

Таким чином, обґрунтовано, що ще однією педагогічною умовою являється використання технологій тренінгу, яка передбачають поетапну практичну, цілеспрямовану роботу здобувачів вищої освіти над формуванням в них якостей лідерів.

Отже, ґрунтуючись на дослідженнях відносно проблеми формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти, були визначені наступні педагогічні

умови для розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти сучасного університету:

- мотивація щодо формування лідерських якостей;
- постійна рефлексія, яка безпосередньо спрямована на самопізнання, самоспостереження та самоаналіз лідерських якостей та розуміння конкретних можливостей та способів їх формування та покращення.
- урахування особливостей індивідуально-психологічних студентів;
- загальний розвиток відповідальності як основи лідерства відповідального;
- створення особистісно-орієнтованого розвивального середовища у реальній навчальній і позанавчальній та тренінговій взаємодії студентів, що відмічається характеристиками релевантними (групова динаміка, зміст діяльності, рефлексія, проблемність), направленими на розвиток відповідальності як основного підґрунтя лідерства;
- забезпечення розвитку цілеспрямованого лідерських якостей здобувачів вищої освіти за рахунок організації самоврядування, студентського колективу та застосування інтерактивних форм для роботи (тренінгові технології).

2.3. Методи формування лідерських якостей у студентів. Розробка тренінгу розвитку лідерських якостей студентів

У ЗВО диверсифікація освітніх програм, гуманізація освітнього процесу відбувається передусім за рахунок формування освітньої індивідуальної траєкторії здобувачів вищої освіти, а саме:

- вибору компонентів освіти, можливостей перезарахування кредитів, які були здобуті у різних формах інформальної та неформальної освіти, системи дипломів подвійних;
- поєднання спеціалізацій та спеціальностей;
- одержання інтегрованої підготовки із безпосереднім включенням інклюзивних навчальних методик.

Методи формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти включають в себе: розвиток рис особистих (відповідальність, ініціативність, оптимізм), практичні тренінги (робота в команді, комунікативні навички), надання певних можливостей для лідерства (проекти, керівні посади), навчання на основі моделювання певних ситуацій та різні коучингові методики.

Особистісно-орієнтовані методи ґрунтуються на розвитку характеру у здобувачів вищої освіти. Робота над якостями особистісними, а саме над такими як наполегливість, сила волі, відповідальність та дисциплінованість. Також до цих методів належить мотивація та оптимізм, які полягають у формуванні більш позитивного світогляду, а також здатності надихати інших людей та вірити у свої сили.

Важливим особистісно-орієнтованим методом формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти є ініціативність, яка полягає в створенні умов для прояву ініціативи студентами та самостійного прийняття ними рішень.

До головних тренінгових та практичних методів, які сприяють формуванню лідерських якостей у здобувачів вищої освіти слід віднести наступні:

1. Проекти пов'язані з волонтерством. Волонтерство є досить чудовою можливістю здійснювати розвиток власних лідерських якостей за рахунок практичної діяльності. Безпосередня участь у важливих соціальних ініціативах, взаємодія із багатьма різними людьми та можливість здійснення управління волонтерськими командами, дозволяє здобувачам вищої освіти отримувати дійсно безцінний досвід, що дозволяє формувати значну ініціативність, відповідальність, здатність до співпереживання та ефективного керування ресурсами. Також, волонтерство досить часто передбачає вирішення непередбачуваних проблемних ситуацій, що сприяє розвитку навички мислення креативного та успішної адаптації.

Прикладом проектів, пов'язаних із волонтерством, є організація заходів благодійного характеру, участь у ініціативах волонтерських громадських організацій, допомога в програмах соціальної підтримки чи екологічних акціях.

2. Молодіжні об'єднання та організації. Відповідні молодіжні організації надають студентам можливість безпосередньо брати на себе роль лідерів в межах різних заходів колективного спрямування. Безпосередня участь у них сприяє загальному розвитку навичок планування стратегічного, управління власним часом, організації ресурсів та людей. Здобувачі вищої освіти мають відповідну змогу вести переговори, брати активну участь у певному прийнятті рішень, розподіляти певні завдання, а також відповідати за безпосередню реалізацію різних проектів, що дає можливість формувати основні якості лідерів. Прикладами можуть бути молодіжні ради, студентське самоврядування, спортивні та культурні студентські клуби тощо.

3. Участь у бізнес-інкубаторах та проектне навчання. Власне, проектне навчання являється деяким важливим інструментом, що в собі поєднує складові формальної та неформальної освіти. Студенти мають змогу працювати над дійсними проектами, які мають конкретні завдання та цілі, і тим самим розвивають власні

лідерські якості. Здобувачі вищої освіти у бізнес-інкубаторах можуть безпосередньо розвивати власні підприємницькі здібності, навчатися формувати, а також управляти командами, керувати ризиками, а також працювати над новими та інноваційними стартапами й безпосередньо, а не опосередковано втілювати їх у реальність. Даний вид навчання сприяє загальному розвитку навичок стратегічного планування, управління проектами, креативного мислення.

4. Майстер-класи від експертів. Майстер-класи, що проводяться різними експертами у багатьох галузях, являється досить потужним методом щодо формування якостей справжніх лідерів у здобувачів вищої освіти. Вони безпосередньо надають можливість студентам взаємодіяти із досить успішними професіоналами, досліджувати їх підходи до розв'язання проблем та управління командами. Даний досвід дозволяє студентам значно краще усвідомити всі основні практичні лідерські аспекти та пристосувати дані знання до своєї ж професійної діяльності. Прикладами цього методу є різноманітні майстер-класи із лідерства у громадській діяльності, проектах соціальних; зустрічі із досить відомими лідерами.

5. Прийняття участі у форумах та конференціях. Форуми та конференції являються важливою складовою частиною освіти, де студенти мають змогу репрезентувати власні ідеї, обмінюватися думками, а також одержувати зв'язок зворотний від професіоналів своєї справи. Безпосередня участь в таких заходах сприяє розвитку навичок критичного мислення, публічних виступів, мережевої взаємодії та ведення переговорів, що є досить важливими характеристиками лідерства. Також, подібні заходи дають змогу ознайомлюватися із тенденціями новітніми у сфері професійній та налагоджувати активні контакти з можливими наставниками чи партнерами. Прикладами цього методу являється участь здобувачів вищої освіти у студентських міжнародних форумах, дебатах, наукових конференціях, симпозіумах тощо.

6. Коучинг та менторство. Власне, саме менторські програми дають змогу студентам співпрацювати із досвідченішими професіоналами, що виступають у відповідній ролі наставників та надають допомогу у розвитку якостей лідерів. Ментори, в свою чергу, діляться власним досвідом, надаючи безпосередню підтримку, котра стимулює не тільки професійний ріст студентів, а й особистісний. Цей метод дозволяє формувати одні із найбільш значущих рис для лідерів: самоконтроль, відповідальність та здатність проводити самоаналіз.

Прикладами менторства є різні менторські програми від університетів, громадських організацій, бізнес-асоціацій, сесії коучингу із розвитку професійного.

7. Заходи позааудиторного спрямування. Дані заходи надають відповідну можливість студентам виявляти здібності організаторські, розв'язувати конфлікти, проводити розподіл ролей, а також мотивувати одногрупників чи власників ровесників з метою досягти спільно визначених цілей. Так, за рахунок вирішення різних завдань практичного спрямування, взаємодію із другими учасниками активно розвиваються лідерські якості. Сюди варто віднести участь здобувачів вищої освіти у різних заходах, таких як квести, культурні події чи спортивні змагання, благодійні акції, тощо.

7. Тренінги та семінари. Власне, тренінги є одним із найбільш ефективних методів для ефективного розвитку якостей лідерів у здобувачів вищої освіти. Досить часто ці методи є переважно сфокусованими саме на навчанні практичному та передбачають досить активну участь студентів ЗВО.

Тренінги для формування лідерських якостей безпосередньо спрямовані на розвиток таких основних навичок, як прийняття рішень, управління командою, вирішення конфліктів, стратегічне мислення та емоційний інтелект. Пряма участь студентів у подібних заходах дозволяє їм одержати досвід розв'язання реальних завдань, удосконалюючи власні лідерські якості та здібності у середовищі безпеки, де допущені помилки можуть бути сприйняті як певна частина освітнього процесу.

Під час проведення тренінгів можуть використовуватися такі методи формування лідерських якостей, як інформування, дискусія, рольові ігри, системний аналіз та метод проектів. Розглянемо особливості кожного із цих методів.

Метод інформування застосовується в процесі проведення тренінгу для надання достатньо повної інформації щодо проблеми лідерства, а також збільшує коло сприйняття всього світу.

Метод дискусії безпосередньо забезпечує проведення обговорення саме тієї проблеми, яка викликає різні суперечливі позиції. Власне дискусію відрізняє від других форм те, що вона завжди являється аргументованою, а деякий опонент представляє власну позицію іншому співрозмовнику, спираючись на певні конкретно визначені факти. Для прикладу, студентам, які є учасниками дискусії на тему «Я з Вами не завжди погоджуюся» необхідно проаналізувати певні вислови досить відомих людей та довести те, що дії певного героя були направлені саме для досягнення деякого значимого результату. Здобувачам вищої освіти пропонуються переглянути не довгі за часом відео із різними ситуаціями під час спілкування між студентами та старостою, студентами та викладачем тощо. Вже після цього перегляду здобувачі вищої освіти проводять обговорення поведінки людей, які брали участь у дискусії у відеоролику, їхні основні помилки у поведінці, безпосередньо висловлюють власну думку відносно можливих шляхів вирішення наявної проблеми. Завдячуючи цьому учасники такої дискусії одержують навички та вміння самоконтролю, а також співпраці, навчаються слухати, враховувати позиції інших людей та приймати точку зору.

Відтворення найбільшою мірою близької до дійсності ситуації забезпечує рольова гра. Здійснюючи програвання різноманітних ситуацій у грі рольовій, індивід відчуває себе більш впевненим у життєвій реальній ситуації.

Здобувачам вищої освіти пропонується взяти безпосередню участь у розігруванні різних ситуацій із життя у ролі, як лідерів, так і підлеглих. Вже після

представлення власної версії вирішення ситуації усі учасники повинні обговорювати та аналізувати поведінку відповідних героїв, висловлюють власну позицію, робити відповідні висновки. Варто пропонувати здобувачам освіти саме такі ситуації, із котрими вони можуть безпосередньо стикатися у професійному та повсякденному житті (комунікація із куратором, старостою, представником студентської ради, викладачем тощо.). Завдяки саме цьому має місце закріплення здобувачами вищої освіти навичок лідерської поведінки у різноманітних ситуаціях, розвиток навичок комунікативних, вміння працювати у команді, розвиток та формування мислення творчого, виховання стилю поведінки індивідуального під час взаємовідносин із оточуючими та подолання наявного бар'єра психологічного прийняття на самого себе лідерської ролі.

У грі рольовій важливим є не лише відповідний результат, а й сам наявний процес «проживання», який на пряму пов'язаний із діями ігровими. Хоча та ситуація, яка програється здобувачами вищої освіти, являється уявною, проте почуття, які ними переживаються є справжніми. Проводячи розігрування діалогу між керівником та підлеглим, здобувачі вищої освіти, учасники гри, безпосередньо беруть на самих себе їх обов'язки, відтворюють основний стиль спілкування та поведінкову манеру. Викладач при цьому, спостерігаючи за здобувачами вищої освіти, має здійснювати коригування їх поведінки, та робити спроби закласти у майбутніх неофіційних та офіційних лідерів достатньо шанобливе відношення до колег, почуття відповідальності, справедливості, спроможність до взаємодії особистісно-орієнтованої, яка буде побудованою на основі діалогу

Під час гри здобувачі вищої освіти мають змогу, самостійно розподіляючи дані ролі, підсвідомо брати на себе саме ту загальну ступінь відповідальності, що є властивою для них у буденному житті.

Найбільш енергійний, активний та ініціативний здобувач вищої освіти, котрий намагається бути у всьому попереду, зазвичай, обирає для себе роль організатора та

стає доволі явним лідером групи. Він розподіляє завдання, дає доручення, призначає на певні «посади». Викладач, здійснюючи активне спостереження за діями такого лідера, при потребі, коригуючи його, відзначає поведінку всіх інших учасників групи, їх небажання чи бажання беззастережно реалізовувати надані для них доручення, безпосереднє прагнення взяти активну участь в самій організації гри, мовчазну чи пасивну згоду на будь-який подальший розвиток тих чи інших подій.

Метод аналізу системного застосовується як метод оцінки реальної стану речей, ситуації взаємовпливу послідовників та лідера, для проведення стимулювання більш глибокого розуміння учасниками цієї взаємодії мотивів власної поведінки, а також поведінки відповідних членів групи.

Використання методу проектів в тренінгах створює певну ситуацію змагальності. Здобувач вищої освіти спільно із викладачем здійснюють пошук інформації про можливі способи поведінки у різних ситуаціях. Здобувач вищої освіти (група здобувачів) виступають з власним проектом перед цілою аудиторією. Вже після завершення виступу має місце детальне обговорення проекту. Студенти, що представляють проект відповідають на спеціально поставлені запитання, завдячуючи чому одержують нові знання про різноманітні професійні і життєві ситуації, а також можливі способи поведінки під час них. Метод проектів дає змогу розвивати та формувати такі лідерські якості, як вміння безпосередньо виступати перед великою аудиторією, впевненість у собі і рішучість, вміння себе тримати в руках, відстоювати власні переконання. Виконання проектів сприяє розвитку та формуванню потрібних для лідера якостей: прагнення до перемоги, працездатність, прагнення домогтися позитивних результатів, ініціативність, командна робота.

Таким чином, окресленні методи формування якостей лідерів у студентів надають їм певні можливості унікальні для безпосереднього розвитку їхніх лідерських якостей. Вони допомагають використовувати знання в практичній діяльності, розвиваючи при цьому відповідні комунікаційні навички, вміння

управління проектами, критичного мислення та прийняття рішень. Розглянувши методи формування лідерських якостей у студентів, на нашу думку найбільш ефективним є тренінг.

Тому було прийнято рішення розробити тренінг спрямований на розвиток лідерських якостей здобувачів вищої освіти.

Метою тренінгу є розвиток лідерських якостей, формування відповідальності, впевненості, ініціативності, а також навичок ефективної взаємодії в команді.

Враховуючи мету тренінгу та результати проведеного дослідження були визначені такі основні його завдання:

1. Сприяти загальному розвитку головних лідерських якостей (ініціативності, відповідальності, цілеспрямованості, дисциплінованості, самоконтролю) через виконання рольових ігор, практичних вправ та участі у групових проектах.

2. Розвивати організаторські та комунікативні навички здобувачів вищої освіти, які є необхідними їм для ефективної взаємодії у групі, управління командою, прийняття рішень та конструктивного вирішення конфліктів.

3. Сформувати основні вміння критичного мислення, прийняття відповідальних рішень та навчити студентів брати на себе лідерську роль у різних професійних та навчальних ситуаціях за рахунок застосування методів дискусії, аналізу ситуацій та проектів.

4. Підвищити загальний рівень самоусвідомлення, мотивації, а також віри у власні сили як основної передумови ефективного лідерства через рефлексивні завдання, коучингові техніки та обговорення досвіду учасників.

Розроблений тренінг складається із одного заняття, триватиме 6 годин 30 хв.

Дане тренінгове заняття складається із таких головних частин: вступ, який триватиме 60 хвилин; основної частини тривалістю 255 хв; заключної частини тривалістю 65 хв.

Розроблений тренінг передбачає групову форму роботи, із кількістю учасників – 30 здобувачів вищої освіти, які будуть поділені на 2 підгрупи по 15 чоловік.

Вступна частина передбачатиме знайомство учасників, визначення головних правил роботи в групі та створення безпечного простору для ефективної взаємодії. Також планується у вступній частині провести міні лекцію про важливість лідерських якостей. Основна частина утворюється із комплексу вправ, що направлені на розвиток лідерських якостей здобувачів вищої освіти.

Заключна частина включає в себе підведення підсумків та обговорення одержаних результатів. Тематичний план тренінгу представимо у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Програма тренінгу розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти

Складові заняття	Мета	Зміст	Час (хв.)
Вступ	Знайомство із учасниками групи, визначення основних правил роботи в групі та ознайомлення із поняттям самооцінка.	Вправи: «Інтерв'ю з метою знайомства. «Мій настрій», «Правила нашої групи». Міні-лекція: «Важливість лідерських якостей у сучасному суспільстві».	60
Основна частина	Реалізація поставлених завдань програми	1. Вправи «Мій кумир», «Асоціативний ланцюжок: лідерство», «Емблема лідерства». «Мій стиль лідерства», «Командний човен», «Зміна ролей», «Міст довіри», «Карта цілей», «Конфлікт у команді», «Щоденник лідера». Рольова гра «У центрі уваги». Груповий проект «Команда мрії».	255
Заключна частина	Підведення підсумків	Вправи: «Мое лідерське зростання», «Комплімент по	65

		колу», «Свічка вдячності», «Мій лідерський план».	
--	--	---	--

Детальний зміст кожного заняття представлено в Додатку Г.

Таким чином, очікується, що після проходження тренінгу у здобувачів вищої освіти підвищується рівень лідерських якостей, формуються почуття відповідальності, впевненості, ініціативності та розвиваються навички ефективної взаємодії в команді.

Висновки до другого розділу

Здійснене дослідження дало змогу визначити загальний рівень сформованості лідерських якостей у здобувачів вищої освіти факультету педагогічної освіти. Результати проведеного анкетування та діагностичних методик («Оцінка комунікативних і організаторських здібностей особистості» Б.Федоришина та «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова і Є.Крушельницького) показали, що переважна більшість студентів мають середній рівень розвитку лідерського потенціалу (близько 50 %), в той час як високий рівень виявлено тільки у 20 % опитаних.

З поміж організаторських та комунікативних здібностей переважає середній рівень (56,7 % та 46,7 % відповідно), що вказує про існування базових умінь, але потребу у їх подальшому вдосконаленні. Тільки кожен п'ятий здобувач вищої освіти демонструє високий рівень комунікативних та лідерських навичок, в той час як частина опитаних (більше 30 %) має низькі показники, що може значно ускладнювати ефективну взаємодію в колективі.

Проводячи узагальнення отриманих результатів, можна говорити про те, що рівень розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти є в переважній мірі середнім, а тому існує необхідність у запровадженні спеціальних тренінгових програм, котрі сприяли б розвитку ініціативності, самостійності, комунікативності, а також відповідальності. Формування потенціалу лідерів студентів вимагає цілеспрямованої педагогічної та психологічної підтримки, направлену на активізацію лідерських здібностей у професійній та навчальній діяльності.

Було визначено, що формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти потребує створення спеціальних педагогічних умов, які будуть забезпечувати розвиток відповідальності, мотивації, рефлексії, а також та готовності до лідерства у професійній діяльності. Основою даного процесу являється цілісна система, що

поєднує в собі теоретичний, ціннісно-орієнтований та організаційно-практичний рівні підготовки здобувачів вищої освіти, інтегруючи знання, діяльність та цінності.

В результаті проведеного дослідження основними педагогічними умовами розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти визначено:

- мотивацію до розвитку лідерських якостей, що стимулює ініціативу, самовдосконалення, а також та активну навчальну діяльність;
- рефлексію, що сприяє підвищенню самооцінки, самопізнанню та усвідомленню свого потенціалу лідера;
- готовність викладачів до роботи з потенційними лідерами, уміння створювати сприятливе освітнє середовище та підтримувати розвиток студентів;
- створення освітнього активного середовища, котре забезпечує участь здобувачів вищої освіти у групових дискусіях, проєктах та практичних завданнях, розвиваючи командну взаємодію та відповідальність;
- застосування інтерактивних методів навчання (тренінги, рольові ігри, дискусії), що формують організаційні, комунікативні та емоційно-інтелектуальні якості лідера;
- індивідуальний підхід до кожного здобувача освіти, який враховує його сильні сторони, особистісний потенціал і можливості для самореалізації.

Отже, ефективне формування лідерських якостей студентів сучасного університету можливе лише за умови комплексного поєднання мотиваційних, змістовних, організаційних, рефлексивних і особистісно орієнтованих педагогічних умов, що сприяють гармонійному розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

Встановлено, що у сучасних умовах розвитку закладів вищої освіти формування лідерських якостей є важливою складовою професійної підготовки студентів. Диверсифікація освітніх програм, особистісно орієнтований підхід та

інтеграція неформальної освіти створюють сприятливі умови для розвитку ініціативності, відповідальності, впевненості та здатності до командної взаємодії.

Методи формування лідерських якостей охоплюють особистісно-орієнтовані, тренінгові, практичні та інтерактивні підходи. До найефективніших відносяться волонтерська діяльність, участь у молодіжних організаціях, проектне навчання, коучинг і менторство, майстер-класи, форуми, а також тренінги. Саме тренінгові форми роботи дозволяють поєднати теоретичні знання з практичними вміннями, створюючи умови для розвитку самоконтролю, комунікативних навичок, критичного мислення, стратегічного планування та командної взаємодії.

На основі проведеного аналізу було розроблено тренінг розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти. Його мета – формування відповідальності, впевненості, ініціативності, здатності до конструктивного спілкування та ефективної командної роботи. Завдання тренінгу спрямовані на розвиток базових рис лідера, удосконалення комунікативних та організаторських умінь, формування навичок прийняття рішень і рефлексії.

Розроблений тренінг складається з трьох частин – вступної, основної та заключної і включає систему вправ, рольових ігор та групових проектів. Його структура забезпечує послідовне занурення учасників у процес самопізнання, розвитку лідерського потенціалу та формування особистісної готовності до виконання ролі лідера.

Отже, ефективне формування лідерських якостей у студентів вимагає комплексного застосування різноманітних методів, серед яких ключову роль відіграють тренінгові технології як найбільш дієвий інструмент розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

ВИСНОВКИ

В результаті праведного дослідження були встановлені наступні важливі висновки:

1. З'ясовано сутність базових понять дослідження: «лідерство», «лідерські якості». Встановлено, що феномен лідерства є складним соціально-психологічним явищем, що відображає взаємодію лідера й групи, спрямовану на досягнення спільних цілей та розвиток колективного потенціалу. У процесі історичного розвитку поняття лідерства еволюціонувало від владного тлумачення до гуманістичного, орієнтованого на співпрацю та емоційний інтелект. Визначено, що лідерські якості охоплюють систему моральних, когнітивних, комунікативних і мотиваційно-вольових характеристик, що забезпечують ефективність впливу лідера. Формування таких якостей у студентів є одним із ключових завдань сучасної вищої освіти, адже від їх розвитку залежить готовність майбутніх фахівців до ефективної професійної діяльності в умовах соціальних змін. На основі здійсненого аналізу було встановлено, що «лідерські якості здобувачів вищої освіти» – це інтегральна професійно-особистісна характеристика, яка проявляється у здатності ініціювати й організовувати спільну діяльність, приймати відповідальні рішення, ефективно комунікувати, мотивувати інших, визначати цілі та шляхи їх досягнення, демонструючи відповідальність, самостійність, креативність і здатність до саморозвитку.

2. Розкрито роль освітнього середовища сучасного університету у формуванні лідерських якостей здобувачів вищої освіти. З'ясовано, що сучасний університет виступає простором соціалізації й самореалізації майбутнього лідера, де створюються умови для розвитку ініціативності, відповідальності, самостійності та здатності до прийняття стратегічних рішень, що забезпечує підготовку конкурентоспроможних і соціально активних фахівців нового покоління.

Встановлено, що «освітнє середовище сучасного університету» це цілісна, динамічна та багатокомпонентна система взаємодії учасників освітнього процесу, а також матеріально-технічних, організаційних, інформаційних і культурних ресурсів, що забезпечують професійний, особистісний і соціальний розвиток студентів.

3. Здійснено діагностику стану сформованості лідерських якостей здобувачів вищої освіти в сучасному університеті. Проведене дослідження дозволило визначити рівень сформованості лідерських якостей у здобувачів вищої освіти факультету педагогічної освіти: більшість студентів (близько 50%) мають середній рівень розвитку лідерського потенціалу, 20% – високий, тоді як понад 30% демонструють низькі показники, що потребує подальшого вдосконалення комунікативних і організаторських умінь.

4. Обґрунтовано педагогічні умови та методи формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти в сучасному університеті. Було визначено, що формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти потребує створення спеціальних педагогічних умов, які будуть забезпечувати розвиток відповідальності, мотивації, рефлексії, а також та готовності до лідерства у професійній діяльності. Основою даного процесу являється цілісна система, що поєднує в собі теоретичний, ціннісно-орієнтований та організаційно-практичний рівні підготовки здобувачів вищої освіти, інтегруючи знання, діяльність та цінності. В результаті проведеного дослідження основними педагогічними умовами розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти визначено: мотивацію до розвитку лідерських якостей, рефлексію, готовність викладачів до роботи з потенційними лідерами, створення освітнього активного середовища, застосування інтерактивних методів навчання та індивідуальний підхід до кожного здобувача освіти. Також було розроблено тренінг розвитку лідерських якостей, що включає вправи, рольові ігри та групові завдання, які допоможуть здобувачам вищої освіти у формуванні впевненості, ініціативності, відповідальності, уміння працювати в команді й приймати рішення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Вітчизняна література:

1. Акімова Т. Ю. Формування лідерських якостей молоді як необхідна умова розвитку держави. *Public Administration and Regional Development*. 2021, №4. С. 850-868.
2. Алексєєнко-Лемовська Л. Формування лідерських якостей у студентів гуманітарних спеціальностей в закладі вищої освіти. *Вісник НАУ. Серія: Педагогіка. Психологія*. 2023, Випуск 1(22). С. 17-25.
3. Балл Г.О., Бастун Н.А. Системність психологічного знання на сучасному етапі його розвитку: монографія. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 277 с.
4. Баюрчак Н. В. Теоретичні аспекти еволюції дослідження політичного лідерства. *Регіональні студії: науковий збірник / редкол.: М. М. Палінчак (голов. ред.), І. М. Вегеш, Є. І. Гайданка та ін.* Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2023. Вип. 34. С. 193–197.
5. Беспарточна О. І., Скребкова К. С. Принципи формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти. *Освіта та педагогічна наука*, № 3 (178), 2021. С. 13-22.
6. Бистрова Ю.В. Інноваційні методи навчання у вищій школі України. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. № 1. С. 27–33
7. Біда О., Орос І., Чичук А. Формування лідерських якостей як важливого фактору успішності професійної діяльності фахівців. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2021. Випуск 196. С. 10–14
8. Богданова І.М. Педагогічні інновації в системі підготовки вчителя: кінець ХХ –початок ХХІ століття. Одеса: М.П. Черкасов. 2009. 157 с.
9. Боднар Ю., Вонсович С. Еволюції уявлень про лідерство. *Філософ-і-Я: наукові розвідки студентів Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка: наук. журнал / гол. ред. А.В. Найчук. Кам'янець-Подільський:*

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2024. Випуск 10. С. 8-11.

10. Бойко О. В. Теорія і методика формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України: монографія/ Житомир: Вид. О. О. Євенок, 2020. 667 с.

11. Братко М. Структура освітнього середовища вищого навчального закладу. *Наукові записки*. 2015. Випуск 135. С. 67–72.

12. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII, 1728 с.

13. Буяк Б. Феномен лідера в історико-філософській ретроспективі. *Гуманітарний вісник*. 2015. № 36. С. 238–252.

14. Волківська Д. А. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі: дис. канд. пед. наук. Київ, 2016. 455 с.

15. Галузяк В. Сучасні зарубіжні підходи до розуміння лідерства і виховання лідерів. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2019. № 1. С. 32–53.

16. Гончарук Н., Сурай І. Лідерство як якісна характеристика особистості чи інституції. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2010. № 3. С. 5–13.

17. Даньшин М. Освітнє середовище університету як основа формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти. *Педагогічна наука і освіта XXI століття*, № 4, 2025. С. 363–371.

18. Дияк В.В., Волобуєв В.В. Генезис феномену лідерства у наукових дослідженнях. *Загальна педагогіка та історія педагогіки. Інноваційна педагогіка*. Випуск 67. Том 1. 2024. С. 15-19.

19. Жукова А. Педагогічні аспекти формування лідерських компетентностей у здобувачів вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. Вип. 71, том 1, 2024. С. 349-353.

20. Жушма Т. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх викладачів вищої школи. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2024. Випуск 6. С. 93–99.
21. Заболотна А. В., Поліщук Т. В. Формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти засобами неформальної освіти. *Академічні візії*. Випуск 37. 2024. С. 1-8.
22. Кайдалова Л. Г., Щокіна Н.Б., Альохіна Н.В. Формування лідерських якостей студентів на основі інноваційних методів навчання. *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe*. 2016. № 7. С. 34-37.
23. Карамушка Л. М., Фелькель Т. Г. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 52–60.
24. Карманенко В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. *Витоки педагогічної майстерності*. 2018. Випуск 21. С. 90-94.
25. Кожушко Л. Ф., Щербакова А. С. Лідерство як передумова ефективної системи менеджменту організації. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. 2020. Вип. 4. С. 85–95.
26. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
27. Кошіль О. Розвиток лідерських якостей у здобувачів професійної освіти в контексті формування soft skills. *Проблеми та інновації в природничо-математичній, технологічній і професійній освіті: збірник матеріалів XV-ї Міжнародної науково-практичної онлайн-інтернет конференції присвяченій 95-й річниці з Дня народження академіка Національної академії педагогічних наук С.У.Гончаренка*, м.

Кропивницький, 20 – 24 червня 2023 року / Відп. ред. М. І. Садовий.
Кропивницький: РВВ ЦДУ ім. В. Винниченка, 2023. С. 66-68.

28. Краснощок І. П. Формування лідерських якостей студентів як завдання виховної діяльності куратора студентської групи. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2021. №194. С. 144-150.

29. Куліда О. О. Педагогічна рефлексія як спосіб моделювання особистісного самовизначення майбутнього бакалавра права: дис. ... докт. філософії: 011 «Освітні педагогічні науки». Мелітополь, 2021. 219 с.

30. Куриця А. І., Куриця Д. І. Психолого-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів. *Проблеми сучасної психології*. 2014. № 26. С. 353-363.

31. Левенець Ю. Політична енциклопедія. Київ: Парламентське видавництво, 2011. 808 с.

32. Луценко Б. В. Природа й сутність лідерських якостей. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. № 68, Т. 1. 2020. С. 90-93.

33. Максименко С. Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 24. С. 7–16.

34. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : автореф. дис. ...канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2009. 20 с.

35. Модестова Т. В. Лідерство у сфері вищої освіти Великої Британії. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова*. Серія 5: Педагогічні науки. 2018. Вип. 63. С. 125–131.

36. Мудрик А. Б., Шишкіна Х. Ю. Розвиток лідерських якостей : програма тренінгу. Луцьк, 2013. 120 с.

37. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава: ПУЕТ, 2018. 241 с.

38. Ніцше Ф. Повне зібрання творів. Том 4. Так мовив Заратустра. Переклад з німецької Олег Фешовець. Львів: Астролябія, 2010. 384 с.
39. Петренко О. Б. Дефініція і сутнісне наповнення поняття «освітнє середовище» у контексті сучасної освітньої парадигми. *Інноватика у вихованні: зб. наук. пр.* Рівне, 2018. Вип. 7. Т. 1. С. 6–16.
40. Піц І.І., Гура А.М., Максимчук Л.В. Формування лідерських якостей у майбутніх учителів гуманітарних дисциплін. *Alfred Nobel University Journal of Pedagogy and Psychology*. 2023. No 2 (26). С.92–98.
41. Піча В. М. Соціологія: терміни і поняття. Навчальний словник-довідник. Львів: «Новий Світ-2000», 2020р. 658 с.
42. Радчук Г. К., Логвись О. Я. Лідерські якості в цілісній структурі особистості педагога. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2021. Випуск 4. С. 93-100.
43. Резван О. О. Теоретико-методичні засади формування професійно-рефлексивної позиції майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2016. 470 с/
44. Слюсаренко О. О. Поняття «лідер» і «лідерство» в сучасній науковій літературі. *Науковий вісник ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2016. Випуск 2 (39). С. 244-246.
45. Сопівник Р. В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів. Київ: ЦП «Компринт». 2014. 533 с.
46. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.
47. Шинкарук В. І. Філософський енциклопедичний словник / НАН України, Ін-т філософії імені Г. С. Сковороди. Київ: Абрис, 2002. VI, 742 с

Електронні джерела:

48. Методика вивчення лідерського стилю (Бейлз, Шнейер) URL: https://www.eztests.xyz/tests/leader_bayless дата звернення: (08.10.2025).
49. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 01.09.2025).
50. Про вищу освіту: Закон України від 05.09.2016 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 04.09.2025).
51. Guttermann A. Leadership Traits and Attributes. 2023. URL: https://www.researchgate.net/publication/373630188_Leadership_Traits_and_Attributes (дата звернення: 01.09.2025).

Іншомовні джерела:

52. Burns J. M. Leadership. New York: Harper & Row. 530p.
53. Livesey P. Goldman-Boyatzis Model of Emotional Intelligence for Dealing with Problems in Project Management. *Construction Economics and Building*. Vol. 17(1). 2017. P. 20-45.
54. Mabrouk T. The Role of Leadership in Changing Organizational Culture. 2023. *Electronic Journal*. 2023. P. 1-14.
55. Malmberg L. E. Goal-orientation and teacher motivation among teacher applicants and student teachers. *Teaching and teacher education*. 2006. № 22(1). P. 58–76.
56. Northouse P. G. Leadership: theory and practice. Publisher: Sage Publications. 2013. 485 p.
57. Pawar B. S., Eastman K. K. The nature and implications of contextual influences on transformational leadership: A conceptualexamination. *Academy of Management Review*, 22 (1), 1997. P. 80–109.
58. Rost J. C. Leadership for the Twenty-first Century. *Performance Improvement*. Vol. 44(5). Westport: Praeger Publishers. 2025. P. 258–265.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для визначення стану сформованості лідерських якостей у студентської молоді

Мета: виявити рівень сформованості лідерських якостей і схильність студентів до лідерської діяльності у навчальному середовищі.

1. Вкажіть вашу стать:

- 1) Чоловік
- 2) Жінка

2. Оцініть рівень власних лідерських якостей:

- а) Низький
- б) Середній
- в) Високий

3. Чи подобається вам брати на себе безпосередні обов'язки організатора?

- 1) Так
- 2) Ні
- 3) Не цікаво
- 4) Коли як дивлячись з якими людьми

4. Які саме зобов'язання ви не проти взяти на себе в університеті?

- 1) Голова студентської ради
- 2) Староста групи
- 3) Профорг групи
- 4) Волонтер
- 5) Не маю бажання брати на себе ніяких обов'язків
- 6) Всі вище перераховані зобов'язання
- 7) Поки не визначився

5. Чи система професійної підготовки вашого ЗВО є орієнтованою на формування у здобувачів освіти навичок управлінської діяльності?

- 1) Так
- 2) Ні
- 3) Важко відповісти

6. Чи вважаєте ви себе людиною, яка орієнтована на професійний ріст та особистісний розвиток?

- а) Так
- б) Ні
- в) Важко відповісти

7. Що або хто мотивує вас для досягнення успіху? (можна обрати декілька варіантів)

- 1) Батьки
- 2) Університетське середовище
- 3) Друзі
- 4) Робота
- 5) Викладачі
- 6) Сам чи сама себе мотивую

8. Що для вас означає бути лідером?

- 1) Впливати на інших
- 2) Бути прикладом для оточення
- 3) Досягати спільної мети
- 4) Приймати рішення й нести відповідальність

9. Чи прагнете ви займати лідерські позиції у студентському середовищі?

- 1) Так, завжди
- 2) Іноді
- 3) Рідко

4) Ні

10. У яких видах діяльності ви найчастіше проявляєте лідерські якості?

- 1) Навчальна діяльність
- 2) Громадська робота
- 3) Спортивна діяльність
- 4) Творчі або волонтерські проекти
- 5) Не проявляю

11. Як ви ставитеся до можливості очолити команду одногрупників під час виконання спільного завдання?

- 1) Із задоволенням
- 2) Якщо не буде інших бажаючих
- 3) Уникаю такої ролі

12. Наскільки важливо, на вашу думку, розвивати лідерські якості під час навчання в університеті?

- 1) Дуже важливо
- 2) Скоріше важливо
- 3) Скоріше неважливо
- 4) Зовсім не важливо

13. Які заходи, на вашу думку, сприятимуть розвиткові лідерських якостей студентської молоді? (можна обрати декілька варіантів)

- 1) Тренінги
- 2) Майстер-класи
- 3) Вебінари
- 4) Залучення до діяльності студентського самоврядування
- 5) Робота з психологом
- 6) Організаційна діяльність
- 7) Співпраця з викладачем

Методика «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей особистості в освітньому процесі ЗВО» (Б. Федоришин)

Інструкція: перед вами 40 запитань, на кожне з яких треба дати відповідь «так» або «ні». Час виконання методики – 10–15 хвилин.

Запитання:

1. Чи маєте Ви бажання вивчати людей, зав'язувати знайомства з різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися суспільною роботою?
3. Чи довго Вас непокоїть почуття образи, спричиненої Вам кимось із Ваших друзів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися у складній критичній ситуації?
2. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
3. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх друзів до прийняття ними Вашої думки?
4. Чи правда, що Вам приємніше і простіше проводити час з книжками чи за якоюсь іншою справою, аніж спілкуватися з людьми?
5. Якщо виникли певні труднощі у здійсненні Ваших намірів, то чи легко Вам відмовитися від своїх намірів?
6. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші Вас за віком?
7. Чи любите Ви організовувати і вигадувати з товаришами різноманітні ігри та розваги?
8. Чи важко Вам входити у нові для Вас компанії?
9. Чи часто Ви відкладаєте на інший день справи, які потрібно було б виконати сьогодні?

10. Чи легко Вам встановлювати контакти з незнайомими людьми?
11. Чи домагаєтеся Ви того, щоб Ваші товариші діяли у відповідності з Вашою думкою?
12. Чи важко Вам освоюватись у новому колективі?
13. Чи правда, що у Вас не виникає конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, обов'язків?
14. Чи намагаєтеся Ви за зручних обставин познайомитися і поговорити з новими людьми?
15. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви берете ініціативу на себе?
16. Чи дратують Вас оточуючі, і чи не хочеться Вам побути на самоті?
17. Чи правда те, що Ви зазвичай погано орієнтуєтесь у незнайомій ситуації?
18. Чи подобається Вам завжди знаходитись серед людей?
19. Чи виникає у Вас роздратування, коли Вам не вдається завершити розпочату справу?
20. Чи відчуваєте Ви труднощі, якщо потрібно виявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
21. Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
22. Чи подобається Вам брати участь у колективних іграх?
23. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?
24. Чи правда те, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
25. Чи правда, що Ви рідко наполягаєте на доведенні своєї правоти?
26. Чи вважаєте ви, що Вам вдасться без особливих труднощів внести пожвавлення у малознайому групу?
27. Чи берете Ви участь у суспільній роботі інституту (школи, на виробництві)?
28. Чи намагаєтеся Ви обмежити коло своїх товаришів?

29. Чи правда те, що Ви не намагаєтесь відстоювати свою думку чи рішення, якщо воно не було відразу прийняте групою?

30. Чи відчуваєте Ви себе вільно, потрапивши у незнайомий колектив?

31. Чи з задоволенням Ви беретеся за організацію різних заходів для своїх товаришів?

32. Чи правда те, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевнено і спокійно, коли потрібно щось говорити великій групі людей?

33. Чи часто Ви запізнюєтесь на ділові зустрічі і побачення?

34. Чи правда, що у Вас багато друзів?

35. Чи часто Ви опиняєтесь у колі уваги своїх товаришів?

36. Чи часто Ви соромитесь, ніяковієте при спілкуванні з малознайомими людьми?

37. Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Ключ для обробки даних методики

Комунікативні здібності (+) Так: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37;

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

Організаторські здібності (+) Так: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38;

(-) Ні: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Комунікативні здібності:

1. високий рівень – 15-20 балів;
2. середній рівень – 10-14 балів;
3. низький рівень – 0-9 балів.

Організаторські здібності:

1. високий рівень – 15-20 балів;
2. середній рівень – 10-14 балів;
3. низький рівень – 0-9 балів.

**Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков,
Є. Крушельницький)**

Інструкція: «Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь «так» (А) або «ні» (Б), зробивши позначку «+» у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схилиєтесь».

Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?
 - а) так;
 - б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?
 - а) так;
 - б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати свої думки, навіть коли це необхідно?
 - а) так;
 - б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?
 - а) так;
 - б) ні.
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?
 - а) так;

б) ні.

6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?

а) так;

б) ні.

7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: “Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?”

а) так;

б) ні.

8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?

а) так;

б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холоднокрівність під час розмови з людьми?

а) так;

б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

а) так;

б) ні.

11. Чи стараєтеся Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпозантне) враження?

а) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так;

б) ні.

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так;

б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній;

б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

а) так;

б) ні.

20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?

а) так;

б) ні.

21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден?

а) так;

б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините?

а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті». Чи справедливе воно?

а) так;

б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?

а) так;

б) ні.

25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?

а) так;

б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

а) найкомпетентніша людина;

б) той, у кого самий сильний характер.

27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?

а) так;

б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

а) так;

б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?

а) тому, який все вирішує сам;

б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?

а) колегіальний;

б) авторитарний.

31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?

а) так;

б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;

б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?

а) промовчите;

б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?

а) так;

б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

а) так;

б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

- а) працювати під керівництвом хорошої людини;
- б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви відноситеся до твердження: “Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім’ї приймав один із подружжя?”

- а) згоден;
- б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

- а) так;
- б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

- а) так;
- б) ні.

40. Як Ви поводитесь, зіткнувшись з труднощами?

- а) опускаєте руки;
- б) з’являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

- а) так;
- б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

- а) так;
- б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?

- а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати надто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так;

б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: “Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?”

а) так;

б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що небудь видатне?

а) так;

б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

а) потужну і урочисту;

б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі з поважними і відомими людьми?

а) так;

б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш вольових, ніж Ви?

а) так;

б) ні.

«Ключ»

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б,

17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Обробка та інтерпретація результатів

Сума балів підраховується за допомогою “ключа” до опитувальника.

За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

Тренінг розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти

1. Вступна частина (60хв)

1. Привітання ведучого з групою (5 хв).
2. Ознайомлення з темою тренінгу та з його метою (5хв):

1. Вправа. Інтерв'ю з метою знайомства.

Час: 15 хв.

Мета: з'ясування мотивації та особливостей взаємospриймання членів групи та керівника. Розвиток певних умінь і навичок спілкування.

Хід проведення: психолог бере (в межах 10 хвилин) інтерв'ю у члена групи, який має право висловити, що він відчуває і як уявляє собі роль керівника та майбутній груповий процес. Ведучий, у свою чергу, може поділитися своїм сприйняттям і висновками про можливість участі цієї людини в групі.

Під час проведення цієї вправи відбувався обмін інформацією про почуття, враження, які виникають по ходу інтерв'ю. Всі члени групи висловлювали власні думки та побажання з метою вдосконалення.

2. Вправа «Мій настрій».

Час: 10 хв.

Основна мета: створити в групі атмосферу невимушену для спілкування, доброзичливості; створити позиції взаємодії, налаштувати всіх учасників на тему заняття.

Метод: спільний малюнок, творча праця.

Хід вправи. Всім учасникам в порядку черги пропонується на фліпчарті намалювати кольоровими олівцями власний настрій, а також написати під цим малюнком своє ім'я. Власне, це може бути, як щось досить конкретне («штормове попередження», «дощова погода», «квітка», «сонце» тощо), так і абстрактне: тільки певні форми, лінії, різні кольори. Після проведення вправи кожен із учасниць має

назвати власне ім'я та за своїм бажанням починає розповідати проте, що означає намальоване.

Рефлексія: «Які думки у вас з'являються, коли ви дивитеся на створений спільно малюнок? Який у групи переважаючий настрій? Як саме впливає настрої лише однієї людини на всіх інших? Як саме впливає настрої на відповідні події, які відбуваються у вашому житті? Як ви вважаєте, чи можна навчитися керувати своїм настроєм?»

3. Вправа «Правила нашої групи».

Час: 15 хв.

Мета: Визначення головних правил роботи у групі.

Основний зміст: Ведучий пропонує правила роботи у групі. Учасники мають їх уважно прочитати і якщо усі дані правила схвалені, то вони затверджуються. У випадку, коли учасникам не подобається певне правило, то вони обґрунтовують власне невдоволення та пропонують інше правило. Також відповідні учасники можуть просто доповнити відповідні запропоновані ведучим правила.

Вибрані правила:

1) Стиль спілкування має бути довірчим. Пропонується прийняти одну єдину форму проведення спілкування на ім'я, на «ти».

2) «Тепер і тут». Під час проведення занять усі говорять тільки про те, що хвилює кожну особу; про те, що саме відбувається з нами у групі, ми маємо обговорювати зараз і тут.

3) Не проводиться оцінювання одне одного. Ми не маємо говорити: «Ти мені зовсім не подобаєшся», а кажемо: «Мені зовсім не подобається твоя манера спілкування». На особистості не переходимо.

4) Має бути повага до тієї людини, яка говорить. Коли хтось із членів групи висловлюється, ми маємо його досить уважно вислухати, надати йому відповідну можливість сказати саме те, що він хоче.

5) Конфіденційність того, що має місце в групі. Усе, що відбувається під час проведення занять, ні в якому разі і ніколи не має виноситися поза межі групи. Ми маємо довіряти один одному та в цілому групі.

6) Досить активна участь у тому, що відбувається. У собі не замикаємось, завжди маємо бути уважні до інших, нам цікавими є інші люди.

7) Щирість під час спілкування. Під час здійснення роботи групи ми маємо говорити тільки те, що думаємо та відчуваємо відносно того, що відбувається, іншими словами лише правду. У випадку, коли немає ніякого бажання говорити відверто та щиро, то ми просто мовчимо. Без будь якої образи приймаємо висловлювання других членів групи.

4. Міні-лекція: Важливість лідерських якостей у сучасному суспільстві.

Час: 25 хв.

Вступ

У сучасних умовах суспільних трансформацій і динамічних змін питання формування лідерських якостей набуває особливої актуальності. Лідер — це не лише особа, яка має владу чи авторитет, а передусім та, хто здатен впливати на інших, вести їх за собою, мотивувати до досягнення спільної мети.

Як зазначає О. Савченко (2019), «лідерські якості є системою особистісних рис, які забезпечують ефективну взаємодію з людьми та управління соціальними процесами».

Основна частина

1. Значення лідерських якостей у професійному становленні

Лідерські якості є важливим чинником професійної успішності особистості. Вони сприяють розвитку таких рис, як відповідальність, ініціативність, рішучість, комунікабельність та здатність приймати рішення.

Педагог і психолог К. Роджерс підкреслював, що «справжнє лідерство – це не влада над іншими, а здатність створювати умови, за яких кожен може проявити свій потенціал».

2. Лідерство як механізм впливу і розвитку колективу

Лідер – це не лише організатор, а й рушій командного духу. Саме він формує атмосферу взаємопідтримки, довіри, ініціює зміни та визначає напрямок розвитку.

У навчальному середовищі це проявляється у вмінні студентів брати на себе відповідальність, організовувати спільні завдання, мотивувати інших до досягнення високих результатів.

3. Розвиток лідерських якостей як стратегічна мета освіти

Система освіти покликана не лише передавати знання, а й формувати особистість, здатну до саморозвитку, самоорганізації та соціальної активності.

Як зазначає І. Бех, «формування лідера починається з виховання активної, морально зрілої особистості, здатної приймати рішення і нести відповідальність за свої вчинки». У цьому контексті тренінги, практичні заняття, рольові ігри та проєктна діяльність є ефективними засобами розвитку лідерського потенціалу студентів.

4. Лідерські якості як ресурс самореалізації

Лідерство допомагає особистості не лише ефективно діяти в команді, а й усвідомити власну цінність, розкрити потенціал і знайти сенс у своїй діяльності. Високий рівень лідерських якостей пов'язаний із сформованою самооцінкою, внутрішньою мотивацією, емоційною стійкістю та готовністю до змін.

Висновки

Лідерські якості – це інтегративна характеристика особистості, що поєднує моральні, інтелектуальні, емоційно-вольові та комунікативні компоненти. Розвиток цих якостей у студентської молоді є необхідною умовою становлення активного громадянина, майбутнього фахівця і професійного лідера.

Отже, лідерські якості — це не привілей обраних, а компетентність, якої потребує кожна особистість, що прагне впливати на світ і змінювати його на краще.

2. Основна частина

1. Вправа «Мій кумир».

Час: 15 хв

Мета: усвідомити моделі лідера, виявити риси, які учасники вважають важливими, стимулювати рефлексію над власним розвитком

Матеріали: картки, ручки, ватман / маркери.

Хід проведення: Учасникам пропонують подумати й записати ім'я людини, яку вони вважають кумиром-лідером, і 3–5 рис, які роблять її лідером. Поділ на пари/малі групи: кожен презентує свій вибір та обґрунтовує вибір рис. У групі складають спільний список найчастіше згаданих рис лідера.

Загальне обговорення: ведучий запитує, чому ці риси обрали, чи є риси, які хотілося б розвинути у себе.

Питання для рефлексії: Які риси лідерства найбільш часто згадувалися? Які з цих рис відображають вас, а які — ні? Що ви можете зробити, аби розвивати одну з рис, яку вважаєте для себе потрібною?

2. Вправа «Асоціативний ланцюжок: лідерство».

Час: 10 хв

Мета: активізувати емоційно забарвлені уявлення про лідерство, розширити асоціативне поле.

Матеріали: картки; дошка/фліпчарт для записів.

Хід проведення: Ведучий називає слово «лідерство». Учасники по черзі або по колу називають асоціацію (слово, фразу), яка спадає на думку. Всі асоціації записуються на дошці/фліпчарт. Після завершення кожен може пояснити свою асоціацію, чому її обрав.

Питання для рефлексії: Які асоціації були несподіваними? Чи змінилося ваше уявлення про лідера після цього? Які асоціації ви не сказали, але хотіли б згадати?

3. Вправа «Емблема лідерства».

Час: 25 хв

Мета: символічно висловити власне бачення лідера, стимулювати креативність, обґрунтування цінностей

Матеріали: аркуші паперу, фломастери, кольорові олівці, ножиці, наклейки

Хід проведення: Поділ на невеликі групи (3–5 осіб). Кожна група створює «емблему лідерства» – символізує те, як вони бачать лідера (форми, кольори, елементи). Групи презентують емблеми, пояснюють вибір символів, кольорів, елементів, можливо девіз.

Обговорення: що спільного і відмінного в емблемах, що це говорить про цінності лідерства в групі.

Питання для рефлексії: Які символи й елементи обрали, і чому? Що емблема говорить про ваше бачення лідера? Які елементи ви б включили до своєї емблеми, якщо працювали б самостійно

4. Вправа «Мій стиль лідерства»

Час: 15 хвилин

Мета: усвідомити власні переваги та обмеження у лідерській поведінці.

Матеріали: аркуші паперу, ручки

Хід проведення: Кожен учасник записує три риси, які, на його думку, роблять його лідером. Потім – дві риси, які заважають бути ефективним лідером. У парах обговорюють свої відповіді.

Запитання для рефлексії: Які риси допомагають вам вести за собою інших? Над чим ви хочете попрацювати?

5. Вправа «Валіза лідера»

Час: 20 хвилин

Мета: сформувати уявлення про необхідні «ресурси» для лідера.

Матеріали: аркуші паперу у формі валізи, маркери

Хід проведення: Тренер пропонує уявити, що учасники вирушають у «подорож лідера». Завдання – «покласти» у валізу ті якості, знання, цінності, які потрібні лідеру. Потім кожен презентує свій вибір.

Запитання для рефлексії: Що ви поклали би у свою «валізу лідера»? Яких ресурсів вам наразі бракує?

6. Рольова гра «У центрі уваги».

Час: 20 хвилин

Мета: навчитися впевнено презентувати себе перед групою.

Матеріали: бейджі або картки з ролями

Хід проведення: Один учасник виходить у центр кола та коротко представляє себе як лідера команди. Інші ставлять питання (іноді провокативні або складні). Завдання – зберегти спокій і впевненість.

Запитання для рефлексії: Як ви почувалися, коли всі дивились на вас? Які навички допомагають залишатись впевненим?

7. Вправа «Командний човен».

Час: 25 хвилин

Мета: розвивати командну взаємодію та здатність домовлятись.

Матеріали: картки із завданнями (наприклад, «врятувати човен»), аркуші

Хід проведення: Група отримує завдання: «Уявіть, що ви – команда в човні, який тоне. Вирішіть, що потрібно зробити, щоб врятуватися». Учасники мають спільно ухвалити рішення. Після виконання – коротка презентація рішень.

Запитання для рефлексії: Як приймалось рішення у вашій групі? Хто взяв на себе лідерство? Що допомогло/завадило домовитись?

8. Вправа «Зміна ролей»

Час: 15 хвилин

Мета: навчитися гнучкості у лідерстві та розумінню різних позицій.

Матеріали: ролі на картках (лідер, виконавець, спостерігач)

Хід проведення: Учасники в трійках розігрують ситуацію: лідер дає завдання, виконавець виконує, спостерігач аналізує. Через 5 хв ролі змінюються. Після трьох циклів група обговорює відчуття.

Запитання для рефлексії: У якій ролі вам було комфортніше?

Що ви відчували, коли були підлеглим чи керівником?

9. Вправа «Міст довіри».

Час: 20 хвилин

Мета: формувати взаємодовіру та командну підтримку.

Матеріали: вільний простір

Хід проведення: Один учасник стає спиною до групи й падає назад, а інші ловлять його. Повторити кілька разів, змінюючи учасників. Потім обговорити почуття під час вправи.

Запитання для рефлексії: Що ви відчували, коли довіряли іншим? Наскільки легко вам було «відпустити контроль»?

10. Вправа «Карта цілей».

Час: 20 хвилин

Мета: допомогти учасникам усвідомити власні лідерські цілі.

Матеріали: аркуші А4, фломастери

Хід проведення: Кожен малює «карту свого шляху лідера» – з теперішньої точки до бажаної мети. Додає символи ресурсів, труднощів, підтримки. Презентує карту в малій групі.

Запитання для рефлексії: Що для вас означає «стати лідером»?

Який наступний крок ви можете зробити вже сьогодні?

11. Вправа «Конфлікт у команді».

Час: 25 хвилин

Мета: навчитися конструктивно розв'язувати конфлікти.

Матеріали: опис ситуацій конфліктів.

Хід проведення: Група отримує короткий опис конфлікту між членами команди. Учасники розігрують ситуацію, шукаючи конструктивне рішення. Після обговорюють ефективність дій.

Запитання для рефлексії: Як ви поводите себе у конфлікті? Які дії допомагають зберегти командний дух?

12. Вправа «Щоденник лідера».

Час: 10 хвилин

Мета: підвищити рівень самоусвідомлення та саморефлексії.

Матеріали: зошити або аркуші

Хід проведення: Кожен учасник відповідає письмово на три запитання: Що сьогодні я зробив як лідер? Що вдалося, а що — ні? Які висновки зроблю на майбутнє. За бажанням — коротке обговорення в парах.

Запитання для рефлексії: Що ви зрозуміли про себе? Як ви можете покращити власну лідерську ефективність?

13. Груповий проект «Команда мрії».

Час: 40 хвилин

Мета: відпрацювати навички планування, розподілу ролей та командної взаємодії.

Матеріали: аркуші, фломастери

Хід проведення: Кожна група створює проект (наприклад, організацію студентського заходу). Визначається лідер, розподіляються ролі, терміни, ресурси. Група презентує свій проект.

Запитання для рефлексії: Як ви працювали як команда? Що допомогло досягти узгодженості? Як проявлялося лідерство у вашій групі?

III. Заключна частина

1. Вправа «Моє лідерське зростання».

Час: 20 хв.

Мета: усвідомлення власних змін під час тренінгу, рефлексія особистого розвитку лідерських якостей.

Матеріали: аркуші, ручки, фліпчарт, маркери.

Хід проведення: Тренер просить учасників пригадати початок тренінгу – свої очікування, сумніви, уявлення про лідерство. Потім учасники пишуть коротке есе на тему: «Яким лідером я бачив себе на початку тренінгу і яким бачу зараз?». Кожен бажаючий ділиться своїми висновками в колі. Тренер узагальнює основні ідеї, підкреслюючи зростання групи.

Запитання для рефлексії: Що нового ви дізналися про себе як про лідера? Які якості ви розвинули найбільше?

2. Вправа «Комплімент по колу»

Час: 15 хв.

Мета: підвищення самооцінки учасників, створення атмосфери підтримки та вдячності.

Матеріали: картки, ручки.

Хід проведення:

Учасники стають у коло. Кожен отримує картку зі своїм ім'ям. Картки передаються по колу — кожен пише на чужій картці щось приємне або лідерську якість, яку він помітив у цій людині. Наприкінці кожен отримує свою картку і читає, що про нього написали.

Запитання для рефлексії: Які відчуття у вас викликали отримані слова? Що нового ви дізналися про себе від інших? Як підтримка команди впливає на розвиток лідера?

3. Вправа «Свічка вдячності».

Час: 10 хв.

Мета: емоційне завершення тренінгу, формування почуття єдності та вдячності.

Матеріали: символічна свічка або лампа.

Хід проведення: Тренер запалює свічку й передає її по колу. Той, у кого в руках свічка, ділиться коротким висловом подяки (комусь із групи, тренеру, самому собі). Коли свічка проходить колом, тренер дякує всім за спільну роботу.

Запитання для рефлексії: Кому або за що ви найбільше вдячні сьогодні? Яке почуття ви виносите з цього тренінгу? Що ви візьмете з собою у подальше життя?

4. Вправа «Мій лідерський план»

Час: 20 хв.

Мета: планування подальшого особистісного розвитку лідерських якостей.

Матеріали: аркуші, ручки, шаблон «Мій план дій».

Хід проведення: Кожен учасник заповнює таблицю: Моя сильна лідерська риса. Яку якість хочу розвинути. Конкретні кроки для цього (3 пункти). Термін виконання. Після індивідуального заповнення учасники діляться в парах або малих групах своїми планами.

Запитання для рефлексії: Який перший крок до розвитку ви готові зробити вже завтра? Що вам допоможе не зупинитися? Яку підтримку ви можете отримати від інших?

Прощання з учасниками!