МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІННИЦЬКИЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ
УНІВЕРСИТЕТУ «УКРАЇНА»

Кафедра соціальних технологій
Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
Спеціальність 053 «Психологія»

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня «магістр»

«РОЛЬ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ»

Виконав(ла): здобувач 2-го курсу магістратури,
групи ЗПЛ-22-2м-vn
заочної форми навчання
_____ Дорош Анна Василівна

Керівник _____ к.п.н. Найчук В.В.
(підпис)

Допущено до захисту рішенням кафедри соціальних технологій
Протокол № __ від «__»_____ 2024р.
Завідувач кафедри _____ Костенко Н.І.
(підпис)

Вінниця 2024

АНОТАЦІЯ

Дорош А. В. **Роль лідерських здібностей студентів соціономічного профілю**

Кваліфікаційна робота на здобуття другого(магістерського) освітнього ступеня присвячена актуальній проблемі формування лідерських якостей студентів в процесі навчання в закладі вищої освіти.

Перший розділ дослідження присвячений аналізу лідерства як особливого феномену в психологічних дослідженнях, розкриттю особливостей розвитку особистості в період навчання у закладі вищої освіти, а також проблемі розвитку лідерства студентів методом тренінгу.

Другий розділ роботи розкриває особливості дослідження методів психодіагностики лідерських здібностей у науково-психологічних дослідженнях, а також детально представлений аналіз результатів дослідження лідерських здібностей студентів соціономічного профілю.

У третьому розділі представлено обґрунтування та структура тренінгової програми, а також проаналізовано результативність програми формування лідерських якостей у студентів

Ключові слова: *лідерство, здібності, студенти, тренінг, програма розвитку*

ABSTRACT

Dorosh A. **The role of leadership abilities of students with a socionomic profile**

The qualification work for obtaining a second (master's) educational degree is devoted to the actual problem of forming leadership qualities of students in the process of studying at a higher education institution.

The first section of the study is devoted to the analysis of leadership as a special phenomenon in psychological research, to the disclosure of the peculiarities of personality development during the period of study at a higher education institution, as well as to the problem of student leadership development by the training method.

The second section of the work reveals the peculiarities of the research methods of psychodiagnosis of leadership abilities in scientific and psychological research, as well as a detailed analysis of the results of the research on the leadership abilities of students with a socionomic profile.

The third section presents the justification and structure of the training program, as well as analyzes the effectiveness of the program for the formation of leadership qualities in students

Key words*: leadership, abilities, students, training, development program*

ЗМІСТ

ЗМІСТ 3
ВСТУП 4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ 7
1.1. Лідерство як особливий феномен в психологічних дослідженнях 7
1.2. Особливості розвитку особистості в період навчання у закладі вищої освіти 15
1.3. Розвиток лідерства студентів методом тренінгу 18
Висновки до розділу 1 24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ 25
2.1. Аналіз методів психодіагностики лідерських здібностей у науково-психологічних дослідженнях 25
2.2. Аналіз результатів дослідження лідерських здібностей студентів соціономічного профілю 27
Висновки до розділу 2 42
РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ МЕТОДОМ ТРЕНІНГУ 44
3.1. Обгрунтування та структура тренінгової програми 44
3.2. Аналіз результативності програми формування лідерських якостей у студентів 63
Висновки до розділу 3 64
ВИСНОВКИ 66
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ 69

ВСТУП

Актуальність дослідження. В реаліях сьогодення, які характеризуються глобалізацією, інноваційністю трансформацій, динамічністю змін та відповідно існуванням низки викликів на шляху розвитку суспільства, велике значення приділяється саме лідерству, яке покликане стимулювати мобілізацію зусиль різних суспільних підсистем для подолання кризових явищ у сфері безпеки, економіки, освіти, медицини, культури, екології та інших галузей суспільної діяльності. Інтенсивні зміни, що відбуваються у суспільстві, настільки складними та швидкими, що часто не дають суспільству повноцінно усвідомити їх сутність, що призводить до ще більшого і глибшого ускладнення. Відповідно, це дуже сильно впливає на психологічне самопочуття кожної людини та її життєві орієнтири. Оскільки розвиток суспільства залежить від фахівців, для яких характерні нестандартне мислення та креативність, які здатні брати відповідальність за своєчасне вирішення соціально-психологічних проблем, особливо гостро постає потреба індивідах з розвиненими лідерськими здібностями У зв’язку з цим, для формування лідерських якостей студентів використовуються освітні ресурси закладів вищої освіти.

Відповідно, однією із найскладніших проблем, яку намагаються розв’язати науковці й практики, що досліджують лідерство, є визначення підходів для опису лідерського феномену, оскільки в реальному житті і в історії ми можемо зустріти лідерів, які водночас відрізняються один від одного і мають спільні риси. Однак саме це спільне видається чимось невловимим і невизначеним. І, навіть, якщо вдається з’ясувати відповідні закономірності, складно знайти інструментарій, який дозволяє їх визначити, описати, а потім сформулювати як прості, чіткі рекомендації, що могли б допомогти розвивати в особистості лідерський потенціал.

Умови сучасного життя ставлять перед українською системою професійної освіти завдання модернізації, функціонування на основі інноваційного шляху розвитку. Готовність до змін, мобільність, здатність до нестандартних трудових дій, відповідальність і самостійність – характеристики успішного професіонала

у своїй галузі. Можливість успішної реалізації цього завдання потребує вдосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців на етапі навчання у закладі вищої освіти.

Застосування тренінгу у розвитку і формуванні лідерських якостей є особливо актуальним для студентів. Це можна пов’язати з особливістю тренінгу, а саме поєднання ігрових методів та навчально-діагностичного процесу. Лідерська позиція формується завдяки практичним вправам, когнітивним основам викладання певних дисциплін та синергії розвитку якостей, що необхідні лідеру, та вмінням, що лідера роблять ключовою людиною при вирішенні проблемних ситуацій, задач та досягнення командної мети.

Різні аспекти лідерства досліджували вчені: Дж. Адейр, Б. Басс, У. Бенніс, Р. Бояціс, К. Вороніна, Д. Ґоулман, Т. Гура, Р. Дафт, Е. Маккі, В. Міляєва, А. Мітлош, О. Романовський, Р. Стогділл, Г. Юкл, Д. Алфімов, С. Гармаш, В. Веснін, Д. Виханський, М. Гаврилюк, А. Лутошкін, Н. Мараховська, О. Нестуля, С. Нестуля, Т. Полковенко, Л. Уманський, О. Уманський, О. Чернишов та ін.

В українському контексті потреба в лідерстві на особистісному, професійному та системному рівнях знайшла своє висвітлення у низці сучасних досліджень ряду науковців: Д. Алфімова, Д. Бибик, О. Бортнікової, О. Василькової, Д. Волківської, В. Карманенка, О. Корякін, О. Косенчук, Ю. Кращенка, С. Кузнєцової, С. Махновського, В. Мороза, С. Нестулі, Д. Павлюк, Н. Погорілої, Л. Приходченко, М. Риженко, А. Семенова, В. Синього, Р. Сопівника, Л. Трофименко, О. Хмизової, Л. Цимбал, Д. Шихненка, О. Юзькової, В. Ягоднікової та ін.

Об’єкт дослідження: лідерські здібності особистості.

Предмет дослідження: розвиток лідерських здібностей у студентів соціономічних професій.

Мета дослідження: визначити особливості розвитку лідерських здібностей у студентів соціономічного профілю методами тренінгу.

Відповідно до мети були поставлені наступні **завдання**:

1. Визначити теоретичні засади структури лідерських якостей в у студентів соціономічного профілю.
2. Дослідити особливості прояву лідерських якостей у студентів соціономічного профілю.
3. Розробити та перевірити ефективність тренінгової програми розвитку лідерських якостей студентів соціономічного профілю.

Гіпотеза. Тренінгова програма є ефективною формою роботи, що спряє розвитку лідерських якостей студентів.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення;
- емпіричні: "Методика дослідження комунікативних та лідерських здібностей" Б. Федоришина; "Виявлення лідерських якостей" Е.Жарікова, Е.Крушельніцкого; "Діагностика соціального інтелекту" Дж. Гілфорда; "Опитувальник формально-динамічних якостей темпераменту" В. Русалова; "Спрямованість особистості у спілкуванні" С. Братченка;
- статистичні (кореляційний та факторний аналіз).

Організація та експериментальна база дослідження. Дослідження було проведене на базі Вінницького інституту та коледжу Університету «Україна», у дослідженнф брали участь здобувачі 1-4 курсів спеціальностей «Психологія» та «Соціальна робота» кількістю 50 осіб віком 19-28 років.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел. Основний зміст викладено на 69 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

1.1. Лідерство як особливий феномен в психологічних дослідженнях

Лідерство є соціально-психологічним явищем, яке реалізується та виникає в суспільстві. Лідерство — це явище, яке існує з давніх часів, але лише з кінця XIX ст. воно почало розглядатися як розділ соціальної психології. У своїй роботі А. Бандурка цитує Ж. Блонделя, який стверджує, що лідерство є таким же старим, як і людство (А. Бандурка, 2011, с. 27). Він неминучий і універсальний. Він присутній у великих і малих організаціях, у бізнесі та релігії, у профспілках і благодійних організаціях, у підприємствах і університетах, у неформальних і громадських організаціях. Це найважливіша характеристика будь-якої організації.

Поняття лідерства є складним через те, що існує багато різних точок зору щодо його визначення. Лідерство, за словами О. Гуменюка, визначається як взаємодія домінування та підкорення, а також вплив і наслідування в системі міжособистісних і групових відносин (О. Гуменюк, 2022).

О. Данчева аналізує дослідження Р. Такера та зазначає, що автор застерігає від ототожнення лідерства з функціями посадових осіб у державному або партійному апараті. Лідерство впливає на розум і енергію тих, хто повинен зіграти свою роль у певному процесі. Це більше, ніж просто аналіз і прийняття рішень урядом (О. Данчева, 2018, с. 64).

Аналіз психологічних досліджень А. Черкашина та В. Величко є фундаментальним (Черкашин, А. І., Величко, В. О., 2023). Вони цитують думки багатьох авторів, які писали про цю тему. Так, Л. Почебут стверджує, що лідерство — це процес управління спільнотою під час виконання групових завдань. Автори стверджують, що К. Бланшар пише, що лідерство — це не те, що лідер робить для людей, а скоріш, що він робить із цими людьми, залучаючи

їх до стратегії партнерства. Він вважає, що здатність дати своїм підлеглим дозвіл користуватися певним стилем лідерства, який відповідає рівню розвитку підлеглого, є частиною процесу лідерства. У своїй роботі І. Пинтосевич стверджує, що лідерство є навичкою, яка складається з впевненості в собі, власної мети та віри в те, що можна досягти своїх цілей. Автори також віддають перевагу здатності впливати на інших у процесі лідерства.

А. Черкашина та В. Величко зазначають, що деякі автори описують деструктивне лідерство як вид діяльності лідера, який може завдати шкоди організації чи її послідовникам. Деструктивне лідерство досягається двома способами: використання цілей, які суперечать принципам організації; або використання стилю управління, який використовує методи впливу, які шкодять групі, незалежно від того, чи виправдано використовує лідер ці методи.

У своєму дослідженні лідерства Б. Басс стверджує, що лідерство є універсальним і що лідерство відіграє важливу, якщо не найважливішу, роль у соціальних рухах (Bass, 2005).

Дж. Коттер визначає лідерство як механізм впровадження змін у групі. Він також наголошує на тому, наскільки лідерство та менеджмент схожі, надаючи їм рівні ролі в діяльності групи (Kotter J., 1996).

Р. Сторожев, порівнюючи традиційні та сучасні підходи до визначення феномену лідерства, звертає увагу на тому, що у традиційних підходах лідерство розглядалося у контексті обраності, місця в ієрархічній структурі влади, соціального статусу, психологічно-соціальних характеристик, а «сучасне розуміння лідерства трактує його як нову якість управління людськими ресурсами, в якій засадничими є знання та вміння оперативно реагувати на суспільні зміни, приймати відповідальні рішення, брати на себе відповідальність за їх реалізацію» (Сторожев Р., 2017, с. 21). Водночас вчений трактує лідерство як «взаємозв’язок, взаємодію та взаємовплив основних його елементів (лідер, послідовники, середовище, завдання)» (Сторожев Р., 2017, с. 22).

Загалом, більшість теорій концепції лідерства об’єднуються в декілька основних підходів вивчення феномену лідерства:

– з точки зору лідерських якостей, що підтверджує наявність певних унікальних особистісних якостей, які людина отримує з народження, а також певного рівня її інтелекту й освіти, виразної зовнішності, впевненості у собі, ініціативності тощо;

– з позиції визначення лідерської поведінки, де стверджується, що лідерські якості можна успішно розвинути;

– на засадах ситуативного підходу, що передбачає врахування конкретної ситуації, яка склалася й від якої безпосередньо залежить ефективність лідерства, але особисті якості та поведінка лідера також є важливими факторами та обов'язково беруться до уваги (Мітлош, 2007).

Н. Якушко пише, що ґрунтовне вивчення проблеми лідерства обумовлює необхідність визначення більш чітких кордонів цього поняття й потребує більш глибокого аналізу центральних і другорядних аспектів лідерства)Якушко Н. 2016, с. 131).

О. Романовський вважає, що лідерство слід розглядати як певний внутрішній стан особистості, яка прагне до успіху, має глибоку мотивацію, впевненість у власних діях і рішеннях і веде активне соціальне життя (Романовський О.Г. та ін., 2017).

Група авторів (С. Нестуля, О. Нестуля, Н. Кононец, 2021, с.71) розглядають лідера як члена групи, «ключова роль якого полягає в цілеспрямуванні, інтеграції, контролі та зміні діяльності інших членів групи у процесі вирішення групових завдань, за яким група визнає перевагу у статусі й надає право приймати рішення у значущих для неї ситуаціях».

Автори пропонують таку узагальнену інтерпретацію лідерства: це один із процесів організації управління соціальною групою, який допомагає досягти цілей групи; взаємовідносини між лідером і членами групи, які впливають один на одного і працюють разом, щоб досягти змін і досягти цілей групи; і реалізація організаційного керівництва, яка здійснюється топ-менеджментом (розроблення цілей, планування, прийняття рішень, мотив

У роботі У. Бенніса підкреслюється, що лідерАМИ стають, а не народжуються.

Незважаючи на те, що існує багато різних поглядів на поняття «лідерство», більшість людей розглядають лідерство в двох основних визначеннях: лідер – це особа, яка володіє найбільш чіткими «корисними» якостями, які роблять його діяльність найпродуктивнішою для задоволення потреб групи. Вплив лідера базується на ідеальному баченні групи.

Лідер групи – це той, хто має право приймати рішення, які найбільше впливають на інтереси групи. Авторитет лідера походить від здатності об'єднувати та згуртовувати членів групи для досягнення спільної мети. Залежно від рівня усвідомленості своїх потреб, ціннісних орієнтацій такий потенційний лідер може або цілеспрямовано досягати керівної ролі в групі, або ж цей процес може відбуватися стихійно, коли члени групи самі займаються вибором лідера, переконавшись у тому, що саме він володіє необхідними для цього якостями.

На думку М. Пірен, основне завдання лідера – мотивувати людей до активності, подолати в них пасивність та навчити їх самореалізовуватися в процесі власної життєтворчості в соціальних інститутах, сім'ї та власних роздумах (Пірен М., 2012, с. 15). На думку авторки, таке розуміння лідерства передбачає взаємовідносини між лідером та послідовником, які основуються на синергії дружніх стосунків та взаємних ділових обов'язків на особистісному, груповому та суспільному рівнях.

Р. Сторожев пише, що найбільша відмінність між різними трактуваннями поняття «лідерство» полягає у різному оцінюванні науковцями ефективності взаємодії між лідером та послідовниками (Р. Сторожев, 2017, с. 22).

О. Гуменюк (О.Г. Гуменюк, 2022) виділяє три основні підходи, коли йдеться про те, що має вирішальне значення для формування лідерства як суспільного явища. Вони включають

– розгляд лідерства як індивідуально-психологічного процесу або як цілком психологічного явища. Представники цього підходу вважають, що

основним елементом феномена лідерства є набір унікальних особистісних якостей людини.

– лідерство визначається як «функція» обставин. Незважаючи на те, що вони визнають важливість індивідуально-психологічних якостей, прихильники цієї концепції вважають, що певні риси лідера проявляються в конкретних обставинах. Лідерство, на їхню думку, є результатом обставин, які склалися протягом певного періоду часу.

– підхід, що намагається поєднати два попередні підходи до пояснення лідерства. Лідерство розглядається як результат ситуації, в якій його індивідуально-психологічні якості виявляються. Для цього підходу важливим для становлення лідерства є визнання як індивідуально-психологічних характеристик лідера, так і умов, в яких він розвивається.

Авторка стверджує, що прагнення до лідерства є ознакою соціально стабільної, психічно здорової людини, яка прагне посісти гідне місце в групі, колективі або суспільстві в цілому.

На думку дослідниці, рівень взаємодії трьох факторів:

а) відчуття вірогідності досягнення успіху;

б) прогнозування наслідків успіху чи невдачі у вирішенні управлінських ситуацій;

в) мотивація діяльності.

Д. Волківська пише, що лідерство є груповою цінністю, сповідування якої є запорукою особистісного розвитку лідера та послідовників у процесі взаємодії задля досягнення спільної мети (Волківська Д., 2016, с. 26).

Більшість сучасних концепцій і теорій лідерства відходять від моделі своєрідного «монолідерства» (суб’єкт-об’єктні відносини лідера та послідовників), а надають перевагу «розподільному лідерству» (суб’єкт-суб’єктні відносини лідера та послідовників), та розглядають партисипацію (Ягоднікова В., Гриньова М., 2021, с. 45) як одну із ключових його характеристик.

О. Нежинська акцентує увагу на особливій ролі лідерства у формуванні та розвитку «соціально значущих якостей кожної людини як члена суспільства й громадянина держави» (Нежинська О, 2020, с. 17), та зазначає, що «майже всі концепції лідерства наголошують на важливості ефективної співпраці лідера з послідовниками, що свідчить про те, що лідерство як соціальний феномен організації спільної діяльності та управління, соціальної активності є регулятором у системі міжособистісних відносин та може проявлятись лише в умовах соціальної групи» (Нежинська О, 2020, с. 30).

В дослідженнях психологів (Aleksieienko-Lemovska, L., 2023) запропоновані наступні основні чотири компоненти особистісних якостей,:

1. Комунікативний компонент. Автор відносить до даного компоненту:

– комунікативну сумісність, легкість і впевненість у спілкуванні, психологічну контактність;

– здатність вести діалог із суб’єктами професійної комунікації;

– гнучкість в освоєнні нових ролей у групі, гуманність у спілкуванні;

– соціально-комунікативну індивідуальність.

2. Організаторський компонент. Включає

– відкритість;

– самоменеджмент;

– мотивовану активність;

– ініціативність у створенні безбар’єрного середовища;

– авторитарність;

– толерантність;

– рефлексивність.

3. Гностичний компонент. До нього автор відносить

– загальну культуру особистості;

– критичність мислення;

– самостійність у пізнанні нового;

– уміння знаходити та варіювати нові знання;

– здатність до узагальнення професійного та соціального досвіду;

– пізнавальну активність;

– інформаційну культуру.

4. Конструктивний компонент, а саме:

– чутливість до змін;

– здатність до проектування власної діяльності з урахуванням професійних стандартів;

– уміння коригувати власні дії та поведінку;

– здатність до пошуку та вибору альтернатив;

– цілеспрямованість і наполегливість у конструюванні професійної діяльності;

– здатність до проектування безбар'єрного простору;

– плюралізм тощо.

Цікавим, на нашу думку, є концепція лідерства-служіння (або сервант-лідерства). Згідно з цією теорією (Снісар, С. В., Костиря, І. В., 2023)., лідерам необхідно звертати увагу перш за все на потреби та цінності своїх послідовників. Ключовим елементом сервант-лідерства є готовність до самопожертви заради досягнення більш високих цілей. Дослідники зазначають, що сервант-лідерство є «манера поведінки, образ дій, що формуються протягом тривалого періоду часу».

Автори пропонують виділити наступні якості:

1. Увага до інших та вміння слухати. Сервант-лідер слухає та розуміє, що відбувається навколо нього

2. Емпатія. Сервант-лідери повинні намагатися зрозуміти справжні мотиви людей, а не базуватися на оцінках. Такий лідер розвиває особливу чутливість до почуттів своїх студентів і стежить за їхніми задоволеними чи нереалізованими потребами.

3. Відновлення. Сервант- повинен бути готовий підтримувати фізично та емоційно інших.

4. Самоусвідомлення. Сервант-лідер повинен мати здатність до рефлексії

5. Переконливість. Сервант-лідер повинен надихати, використовуючи емоції та розум.

6. Концептуалізація. Надихаючий лідер, який бачить велику картину в дрібницях повсякденного життя.

7. Далекоглядність. Сервант-лідер повинен розуміти минуле, те, що відбувається зараз, і ймовірні наслідки рішення, прийнятого в майбутньому.

8. Відповідальність. Захищаючи цінності, викликаючи повагу та демонструючи авторитет, сервант-лідер повинен брати на себе відповідальність за роботу групи та нести моральну культуру суспільства.

9. Зацікавлення у розвитку членів групи. Сервант-лідер стурбований розвитком кожного члена групи. Він піклується про кожного і допомагає отримати знання та навички, необхідні для досягнення свого максимального потенціалу.

10. Створення спільності в групі. Сервант-лідер повинен стежити за тим, щоб створити середовище, яке стимулює неформальне спілкування.

L. Aleksieienko-Lemovska (Aleksieienko-Lemovska, L, 2023) у своєму дослідженні, спираючись на чисельні дослідження, пропонує виділяти наступні лідерські якості майбутнього фахівця:

1. Перспективне бачення та стратегічне цілепокладання. Ця якість дозволяє створювати образ нового, ще не реалізованого майбутнього і представляти його послідовникам.

2. Креативність і чутливість до змін. Забезпечує можливість для кожної ситуації підібрати найбільш оптимальне рішення і передбачає розумний ризик, готовність переборювати перешкоди, внутрішню мотивацію, толерантність до невизначеності, готовність протистояти думку оточуючих.

3. Цілеспрямованість і здатність до навчання «через все життя»;

рішучість і організаційна проникливість. Передбачає орієнтованість на результат, здатність вибирати для його досягнення різні маршрути.

4. Загальна та соціальна проактивність; харизматичність і схильність до співпраці. Дана якість лідера передбачає чітке усвідомлення власних цілей,

сміливість бажань, відкритість самовираження, здатність впливати не тільки на групу, але і на маси, неймовірний заряд енергії, який поширюється на оточуючих, керована або неусвідомлена здатність впливу на оточуючих людей

5. Рішучість і організаторська проникливість. Це вміння передбачати і грамотно керувати подіями, планувати і ретельно обмірковувати всі майбутні заходи; здатність вдосконалювати робочий процес, організувати його так, щоб він став максимально результативним при мінімумі вкладених зусиль.

6. Ініціативність і соціальна проактивність. Перша якість розглядається як ініціативність, висока активність і відповідальність за своє життя, за кожен день, хвилину, мить. Дана якість означає те, що людське життя залежить не від навколишнього оточення, держави, близьких людей, а безпосередньо є наслідком певних рішень і виборів, а для цього лідер повинен володіти ініціативою.

Серед лідерських якостей особистості, О. Савельєва (Савельєва О.О., 2010) виділяє характер (стійкість до стресів), харизму, відданість справі, компетентність, проникливість, сфокусованість, ініціативність, вміння слухати, позитивне відношення, вміння вирішувати проблеми, комунікабельність, відповідальність, впевненість, самодисципліну, здатність до навчання, перспективність бачення, готовність ризикувати.

1.2. Особливості розвитку особистості в період навчання у закладі вищої освіти

Характерні для сучасного українського суспільства зміни, кризи та ризики, якими насичені останні роки, обумовлюють радикальні зміни внутрішнього світу сучасного студентства, ставлять серйозні вимоги перед особистістю.

«Студентський вік» є досить поширеним поняттям у науковій літературі з педагогічної психології та вікової психології. У дослідженнях М. Балушок, М. Кузнєцова, О. Кузнецова, К. Фоменко, Т. Хомуленко, О. Євдокимова та ін. представлені емпіричні дані з широкого кола питань студентського віку. Ці

дослідження дозволяють підсумувати, що студенти відрізняються більш складною соціальною ситуацією розвитку та значною мотивацією досягнення та пізнання О. у порівнянні з іншими групами населення. Євдокимова (Євдокимова О., 2009) стверджує, що розвиток особистості на юнацькому етапі характеризується подоланням вікової кризи. Протягом цього періоду в особистості відбуваються складні багатовимірні процеси, спрямовані на отримання дорослої ідентичності та формування нового ставлення до світу. Відповідно, особистість активно прагне створити таку єдність і подолати розбіжності та конфлікти. Коли криза ідентичності молодої людини закінчується успішно, у неї виникає відчуття тотожності свого Я, що дає їй розуміння того, хто вона є та куди вона рухається. Конструктивні методи подолання юнацької кризи також передбачають тонке та складне узгодження соціально значущих форм продуктивного функціонування. При цьому ініціатива в цьому узгодженні належить молоді.

Авторка підкреслює особливе місце студентства. Так, вона стверджує, що студентство характеризується відмінностями соціального походження та матеріальних можливостей, об'єднуючи спільні види діяльності, і в цьому сенсі вони є однією соціально-професійною групою. Студенти стикаються з спільними інтересами, груповою самосвідомістю, унікальною субкультурою та способом життя завдяки участі в спільній діяльності. Ця вікова однорідність, яку інші соціально-професійні групи не мають, доповнюється та підкріплюється таким чином. Політична, культурно-просвітницька, спортивна та побутова діяльність різноманітних студентських організацій створюють соціально-психологічну спільність.

Дослідниця стверджує, що студентство не має самостійного місця в системі виробництва, що їхній статус є тимчасовим і що суспільне становище студентства та його специфічні проблеми визначаються характером суспільного устрою та конкретизуються залежно від рівня соціально-економічного і культурного розвитку країни, включаючи національні особливості системи вищої освіти. Студентство ближче до інтелігенції, її резервом і призначене

працювати висококваліфікованою працею в різних сферах суспільства, науки, техніки, управління та культури в майбутньому.

О. Євдокімова визначає сучасне студентство такими характеристиками: Соціальна функція студентства зумовлена суспільною необхідністю забезпечувати приток фахівців до різних галузей соціальної сфери, науки, виробництва, техніки, управління та культури.

Специфічна природа основної діяльності студентів полягає в тому, що навчання є специфічним способом засвоєння знань у певній галузі науки, а також у накопиченні спеціальних знань, умінь та навичок, які необхідні для конкретної професії, що вимагає вищої освіти. Студентство складається з молодих людей приблизно однакового віку з певним рівнем освіти та суспільним розвитком (Євдокимова О., 2009).

В психологічних дослідженнях зводяться до думки про те, що особливістю студентського періоду є проблема свободи самовизначення. На думку психологів, в психологічному сенсі ця проблема є не менш складною, ніж проблеми, пов'язані з обмеженням свободи людини. Свобода вибору вимагає від молодих людей необхідності ухвалювати самостійні рішення і бути відповідальними за них, оскільки у наш час людина набуває будь-якого статусу внаслідок власних зусиль.

О. Жулинська пише (Жулинська О.В., 2011) про те, що в студентському віці найбільш активно відбувається засвоєння цінностей. Авторка зазначає, що молодь в період студентства психологічно готова і мотиваційно прагне до переоцінки й прийняття нових цінностей. На думку дослідниці, освітнє середовище – це континуум, у якому існують та формуються соціокультурні цінності, що складається з просторо-тимчасових, діяльнісних, комунікативних, інформаційних факторів тощо, які утворюють спонтанні взаємодії особистості.

За результатами ґрунтовного аналізу наукової літератури, дослідниками (Заредінова, Е. Р., 2020) було сформульовано низку характеристик вікових особливостей студентів з точки зору їх включення в соціальні відносини:

1. Студенти — це соціальна група, яка має свої особливості. Найважливішим фактором є прагнення отримати професійну освіту та зрозуміти своє місце в соціумі.

2. У студентські роки не тільки набуваються професійні навички, але й відбувається важливий розвиток багатьох ознак. Найважливішими з цих ознак є соціокультурні цінності. У центрі цього процесу є переосмислення, зміцнення та закріплення всієї інформації про світ у своєму Я-образі.

3. Розвиток соціокультурних цінностей і активне засвоєння культури учнями створюють особливе культурне утворення, яке служить основою для визначення національно-культурної ідентичності та регулювання поведінки учнів відповідно до етнічних норм і бажань соціуму.

1.3. Розвиток лідерства студентів методом тренінгу

Чисельні дослідники, які вивчають проблему лідерства, наголошують, що оскільки лідерство є вищою формою майстерності, то для набуття професійної компетентності майбутні фахівці повинні мати високорозвинені лідерські якості. Значна увага приділяється дослідженню складових лідерських потенціалів особистості та шляхів розвитку цих потенціалів. Отже, студенти соціономічних спеціальностей повинні розвивати лідерські якості ще під час навчання у вищій школі, щоб розвивати та вдосконалювати свої навички в професійній діяльності.

В своїй роботі L. Aleksieienko-Lemovska запропонувала вивчити особливості формування лідерських якостей у студентів. Авторка стверджує, що основою формування лідерських якостей студентів гуманітарних спеціальностей мають бути наступні положення: навчальний процес має включати формування лідерських якостей під час підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності; процес підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності повинен бути гуманістичним, що є необхідною передумовою для особистісного та професійного розвитку; використання інновацій і

Як зазначає авторка, система розвитку лідерських якостей студентів передбачає створення як відповідного розвивального середовища (спеціальні психолого-педагогічні впливи, групова взаємодія під час тренінгу, організація суспільно-значущої діяльності студентів) так і комплексу засобів, спрямованих на розвиток мотивації самопізнання та самовдосконалення особистості, саморозвиток відповідальності як інтегральної особистісної якості, яка виступає системоутворюючою стосовно

Три рівні розвитку лідерства студентів були виявлені в психологічних дослідженнях (Радчук Г. К., Козак О. В., 2020). Перший рівень – теоретико-методологічний (враховує єдність свідомості та діяльності, детермінізм, опосередкованість і взаємодію як системоутворюючий фактор, що обумовлює динамічні властивості групової організації); другий рівень – концептуальний (розглядаються динамічні та функціональні особливості лідерства в груповій організації, Таким чином, у процесі організації діяльності групи три напрямки передбачають постійний контакт.

Л. Aleksieienko-Lemovska (Aleksieienko-Lemovska, L, 2023) стверджує, що цілісний освітній процес складається з трьох структурних компонентів: особистісний компонент, який є сукупним суб’єктом взаємодії учасників освітнього процесу; цільовий компонент, який визначається вимогами до особистості та діяльності професіонала, які містяться в моделі фахівця, кваліфікаційній характеристикі, державному освітньому стандарті тощо; і змістов

І. Дубровіна та С. Смірнов стверджують, що впровадження в ЗВО України інноваційних методів, гнучких форм організації навчальної діяльності, що враховують творчий характер професійної діяльності студентів, блокування однорідних дисциплін, організація курсів за вибором, консультування щодо ефективної організації самостійних занять тощо сприятиме розвитку лідерства серед студентів.

Автори представили свої ідеї щодо типів і методів, які можуть вплинути на розвиток лідерських якостей студентів і сприяти їхній науково-пошуковій творчості:

1) Вольові методи, спрямовані на особистісно-професійні якості: візуалізація лекцій, творчо-особистісні завдання та творчі завдання, які формуватимуть у педагога уявлення про професійні якості та стимулюватимуть бажання їх отримати; імітація та рольове моделювання; і створення професійних автопортретів, які дозволяють майбутнім студентам усвідомити реальний стан своїх лідерських якостей і допоможуть їм скласти майбутню професійн

2)Стимулюючі методи та форми включають такі речі, як пошукові ситуації, лекції-бесіди, які залучають студентів до діалогу, вільного вираження власних думок і активного набуття знань через проблемне викладання, семінари-діалоги та семінари-дискусії, які розглядають міжпредметні зв'язки між управлінням освітою та управлінням; і самостійні дослідницькі роботи.

3)Використання професійних ситуацій включає тренінги, ділові та рольові ігри, участь у концертах, міжнародних, всеукраїнських і міських фестивалях, які допомагають студентам розвивати певні виконавські навички та особистісно-професійні якості. Вони також створюють ситуації успіху та отримують позитивне оцінювання та рейтинги.

Соціальний інтелект, емоційний інтелект, самосвідомість, самоконтроль, мотивація, емпатія та соціальні навички є важливими компонентами ефективного лідерства, згідно з І. Дубровіним.

Більшість дослідників вважають, що тренінги є більш важливими для формування та розвитку лідерських якостей у студентів і молоді. У тренінгу поєднуються ігрові методи та навчально-діагностичний процес. Практичні вправи, когнітивні основи викладання певних дисциплін і взаємодія розвитку якостей, необхідних лідеру, роблять лідера важливою людиною для вирішення проблем, виконання завдань і досягнення командної мети.

У своїй роботі А. Куриця стверджує, що ефективне лідерство складається з таких елементів: мотиваційні (впевненість у собі, потреба в успіху, прагнення

до самореалізації та самоствердження); емоційно-вольові (врівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття та наявність волі); особистісні (вплив на інших, оригінальне та творче мислення, комунікативні та організаторські здібності); і ділові (здатність приймати

Психологи стверджують, що вчителі вищої школи повинні індивідуально підходити до проведення тренінгів (індивідуальний підхід розвитку особистості), відповідально взаємодіяти з кожним студентом, знати свої сильні та слабкі сторони, правильно налаштуватися на кінцеву мету тренінгу та розуміти проблеми та проблеми кожного студента в процесі навчання.

Створення розвивального особистісно-орієнтованого середовища під час тренінгової взаємодії є одним із важливих факторів формування лідерських якостей студентів, зауважує L. Aleksieienko-Lemovska (Aleksieienko-Lemovska L, 2023). Авторка стверджує, що взаємодія між індивідом і освітнім середовищем має два напрямки. Спочатку особистість впливає на середовище, виявляючи активність, змінюючи його, а також змінюючи сама.

Дослідниця розробила стратегію розвитку лідерських якостей студентів спеціальності, яка складалася з трьох етапів: ознайомлення, діяльність і самостійність. Ця стратегія використовувалася в трьох різних контекстах: на лекціях з фахових дисциплін, на практичних та семінарських заняттях з фахових дисциплін і в позакласній діяльності.

Дослідниця стверджує, що певні психолого-педагогічні умови можуть допомогти студентам розвивати лідерські якості. Ці умови включають: спрямування майбутніх фахівців на успішну професійну діяльність за допомогою актуалізації позитивних досвіду досягнень і почуття успіху в спеціально змодельованих ситуаціях; забезпечення засвоєння майбутніми фахівцями практично-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства на професійному рівні

L. Aleksieienko-Lemovska запропонувала провести такі заходи, як оглядові та проблемні лекції, семінари-дискусії та практичні заняття з тренінгу, щоб

допомогти студентам розвивати свої лідерські якості. Усі ці заходи були спрямовані на розвиток певних прикладних навичок лідерства.

Використовуючи різноманітні практичні вправи, мозкові штурми, ділові та рольові ігри, авторка (Aleksieienko-Lemovska L, 2023) прагнула підвищити лідерські навички студентів на практичних заняттях тренінгового типу. Для забезпечення глибоких знань про лідерство та формування власного портрету «Я-лідер», нею було організовано спеціальну роботу, яка активізувала студентів і спонукала їх критично осмислювати навчальний матеріал. Завдання забезпечували виконання цілеспрямованої та інтегративної функцій лідера.

У своєму дослідженні кілька дослідників визначили наступні параметри розвитку лідерства (Сергейєва Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я., 2015):

Усвідомлення власних сил, ентузіазм, мотивація, воля до лідерства, упевненість в собі, готовність приймати рішення та брати на себе відповідальність, послідовність і наполегливість у досягненні спільної мети тощо.

Досягнення різноманітних цілей у роботі лідера досягається за допомогою цих параметрів, тому індивідуальні методи самомотивації цих якостей досить розроблені в сучасній психолого-педагогічній літературі та широко поширені в управлінській практиці.

Розвиток особистих інтелектуальних та моральних якостей лідера. Насамперед до цих якостей належать професійна компетентність, розвинена інтелігентність, порядність (чесність, дотримання загальноприйнятих норм моралі), без яких зазвичай важко чи навіть неможливо досягти авторитету.

Здатність до аналізу, гнучкість розуму, далекоглядність, здатність планувати та визначати мету, швидкість розуміння суті проблеми тощо є всіма ознаками цього.

Забезпечити соціальні навички та доброту волі лідера в спілкуванні з членами групи. Це включає культуру спілкування, вміння чітко говорити, правильно слухати співробітників, створювати зворотний зв’язок, давати

поради, бути уважним, поважати гідність інших, розуміти, допомагати з вирішенням проблем тощо

Навчитися швидко та правильно оцінювати ситуацію, розуміючи та враховуючи особливості, потреби, інтереси та очікування кожного члена групи К.

В своєму дослідженні Кальціцька (Кальницька К. О., 2009) стверджує, що розвиток лідерських якостей студентів вищої освіти відбувається в кілька етапів.

1) Послідовна, поступова орієнтація особистості на цінне розуміння якостей лідерства Особлива увага приділяється засвоєнню студентами таких концепцій, як особистість; соціальний і біологічний розвиток особистості; активність особистості; мотивація як вираження індивідуальних потреб; структура особистості (темперамент, стиль роботи та спрямованість), характер, навички та спрямованість.

Авторка зазначає, що студенти поступово розвиваються як у вимогах, так і у можливостях, необхідних для того, щоб стати лідерами. На думку дослідниці, їм потрібно обговорити питання особистого ставлення до життя, до себе та того, наскільки важливо розвивати лідерські якості. На цьому етапі проводяться спеціальні заняття в групах. Індивідуальне консультування, участь студентів у проблемних діалогах, дискусіях, роз'яснювальній роботі, пропозиціях, а також тестування на потенціал лідерства.

2)Залучення студентів до дій, пов'язаних із лідерством, у певних пізнавальних та професійних умовах, включає участь у імітаційних іграх і тренінгах, які розвивають їхні навички лідерства. Найбільші зміни в організації та соціально-комунікативних якостях особистості відбуваються, коли студенти беруть участь у таких активних діях.

3) Збільшення досвіду лідерства студентів у позанавчальній діяльності. Такий підхід сприймається психологинею як стратегія, яка дозволяє активізувати лідерські здібності під час розвитку людини як лідера та експерта. За словами К. Кальницької, вона реалізується в консультаціях, які допоможуть студентам розвивати пізнавальні навички самоорганізації та професійного навчання,

правильно будувати свій виступ перед аудиторією, вибирати оптимальне рішення серед альтернативних варіантів, прогнозувати результати діяльності в ситуаціях невизначеності тощо. Вони мають на меті подолання нерішучості студентів і зміцнення впевненості студентів у своїх лідерських здібностях.

Висновки до розділу 1

Термін лідерства має складний характер, достатню розробленість та велику кількість підходів та точок зору з приводу його визначення, що ще раз доводить багатогранність та потребу в об'єктивному аналізі та вивченні цих теорій. Більшість дослідників збігається на думці, що лідерство – процес впливу на групу людей із спільними інтересами та цінностями, де лідер – це особистість з певним набором особистісних якостей, яка веде групу, вказуючи шлях власним прикладом.

Аналіз існуючих підходів до трактування поняття «лідерство» дає підстави розглядати лідерство як складне явище, що визначає різні динамічні та статичні рольові аспекти діяльності лідера, її внутрішні та зовнішні чинники у різних суспільних контекстах.

У процесі формування сучасного типу лідерства, його психологічної готовності до управлінської діяльності постає питання про критерії вимог до керівника нового типу, орієнтованого на реалізацію складних завдань суспільно-політичних перетворень Української держави на шляху зміцнення її незалежності й ефективного соціально-економічного розвитку.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

2.1. Аналіз методів психодіагностики лідерських здібностей у науково-психологічних дослідженнях

Для участі в дослідженні ми запросили 70 студентів 1-4 курсів спеціальностей «Психологія», «Соціальна робота» та «Право».

Для вирішення завдань дослідження нами був підібраний комплекс методів, запропонованих нижче.

1. «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В. Синявського і Б. Федоришина)

Методика оцінює рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, що проявляються в різних сферах діяльності, поведінки та міжособистісного спілкування. Для проведення дослідження необхідно підготувати опитувальник КОС і лист для відповідей. Експеримент може проводитися як індивідуально, так і в групі. Респондентам роздають бланки для відповідей і зачитують інструкцію.

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

Представлена методика спрямована на оцінку здатності людини бути лідером, складається з 50 питань.

3. Методика «Діагностики соціального інтелекту» Дж. Гілфорда.

Методика складається з чотирьох субтестів, три з яких побудовано на невербальному стимульному матеріалі і один – на вербальному. Субтести дозволяють діагностувати чотири здібності в структурі соціального інтелекту: пізнання класів, систем, трансформацій і результатів поведінки. Кожний субтест містить від 12 до 15 завдань. Час проведення субтестів обмежено. Залежно від цілей дослідження методика допускає як проведення повної батареї, так і використання окремих субтестів. Можливі індивідуальний і груповий варіанти

тестування. При використанні повного варіанту методики субтести пред’являються в порядку їх нумерації.

Субтест 1 «Історії із завершенням» Субтест вимірює фактор пізнання результатів поведінки, тобто здатність передбачати наслідки поведінки персонажів в певній ситуації, передбачити те, що відбудеться далі.

Субтест 2 «Групи експресії» Субтест вимірює фактор пізнання класів поведінки, а саме здібність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак в різних невербальних реакціях людини.

Субтест 3 «Вербальна експресія» Субтест вимірює фактор пізнання трансформацій поведінки, тобто здатність розуміти зміну значення подібних вербальних реакцій людини залежно від контексту ситуації, що їх викликала.

Субтест 4 «Історії з доповненням» Субтест вимірює чинник пізнання систем поведінки, а саме здатність розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії і значення поведінки людей в цих ситуаціях.

4. Методика діагностики темпоральних характеристик «Опитувальник формально-динамічних якостей темпераменту» В. Русалова.

В даній методиці виділено блок, присвячений комунікативній сфері темпераменту, який дає можливість діагностувати такі якості, як комунікативна ергічність, пластичність, швидкість та емоційність.

5. Методика «Спрямованість особистості у спілкуванні» С. Братченка. В основі розробленої С. Братченком методики - шість видів спрямованості в спілкуванні:

1. Діалогічна спрямованість — орієнтація на рівнозначне спілкування, що ґрунтується на взаємній повазі та довірі, на взаєморозумінні, взаємній відкритості і комунікативному співробітництві, прагненні до взаємного самовияву.

2. Авторитарна спрямованість — орієнтація на домінування у спілкуванні, прагнення придушити особистість партнера, підпорядкувати його собі.

3. Маніпулятивна спрямованість — орієнтація на використання партнера і спілкування загалом у власних цілях для одержання різного роду вигоди; ставлення до партнера як до засобу, об’єкта своїх маніпуляцій.

4. Альтруїстична спрямованість — добровільна "центрація" на партнері, орієнтація на його цілі, потреби, почуття, безкорисливе жертвування власними інтересами й ігнорування власних цілей.

5. Конформна спрямованість — відмова від рівності у спілкуванні на користь партнера, орієнтація на підпорядкування силі авторитету, на "об’єктну" позицію для себе, некритичні згоду й уникнення протидії.

6. Індиферентна спрямованість — домінування орієнтації на вирішення суто ділових питань, на ділову комунікацію і предметну взаємодію.

2.2. Аналіз результатів дослідження лідерських здібностей студентів соціономічного профілю

Як ми вже зазначали раніше, першою методикою, яку ми використали в дослідженні, була методика, спрямована на діагностику комунікативних та організаторських здібностей.

Для того щоб виявити лідерські та організаторські здібності особистості, які включають в себе здатність чітко і швидко налагоджувати контакти з іншими (як ділові, так і дружні), схильність (а іноді і потреба) до розширення сфери контактів, схильність до участі у суспільних заходах, здатність до сугестії, ініціативність.

В результаті дослідження були отримані дані, відображені в Таблиці 2.1.

Як можна побачити з таблиці 2.1., для більшості студентів характерний середній рівень комунікативних та організаторських здібностей. Якщо інтерпретувати отримані результати, можемо зазначити, що більшість студентів соціономічного профілю, які прийняли участь в нашому дослідженні, характеризуються схильністю до взаємодії з людьми, не обмежуючи коло знайомств, чітко відстоюють свою позицію, схильні до планування роботи.

Щодо респонедентів із середнім рівнем комунікативних та лідерських здібностей, то вони потребують цілеспрямованої роботи щодо їх формування та розвитку.

Таблиця 2.1.

Показники організаторських та комунікативних здібностей у студентів соціономічного профілю

Рівень	комунікативні		організаторські	
	n	%	n	%
Низький	2	5	2	5
Нижче середнього	1	2	2	5
Середній	46	62	43	55
Вище середнього	15	22	17	26
Високий	6	9	6	9

Здобувачі з високими показниками організаторських та комунікативних здібностей можуть характеризуватись прагненням до здійснення організаційної діяльності, швидким вмінням зорієнтуватись у складних обставинах, невимушеність поведінки в незнайомому колі або колективі, ініціативність, самостійність у прийнятті рішень та відстоювання власної думки наполегливість в діяльності, яка їх приваблює. Для таких респондентів характерна схильність вибору справ, які б задовольняли їх схильність до організаторської та комунікативної діяльності.

Доцільно звернути увагу на частину вибірки із показником комунікативних та організаторських здібностей вище середнього. Для цієї частини вибірки може бути характерним прагнення до розширення кола знайомих та вміння швидко знаходити друзів , вміння не губитись у новій обстановці та схильність займатись суспільною діяльністю, допомагати близьким і друзям, вміння приймати самостійне рішення в складних обставинах,

виявляти ініціативу у спілкуванні. І головне - все це вони роблять згідно внутрішніх прагнень.

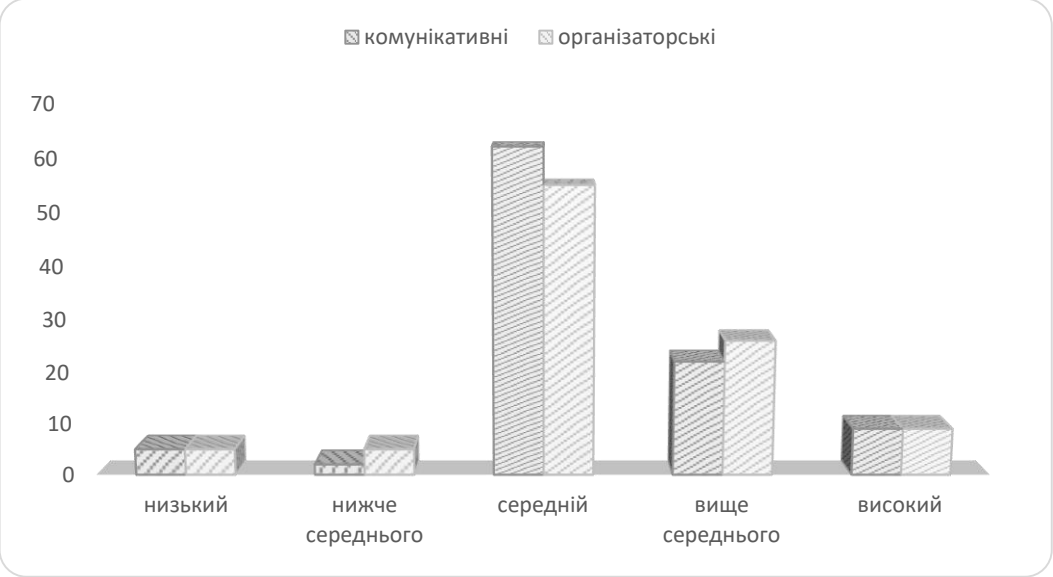


Рис. 2.1. Показники організаторських та комунікативних здібностей у студентів соціономічного профілю

Особливу увагу ми звернули на студентів з низькими та нижче середнього показниками організаторських та комунікативних здібностей. Такі студенти не прагнуть спілкування, вони обмежують коло знайомств та відчувають труднощі у встановленні контактів з людьми та скутість в новій компанії, їм комфортніше проводити час наодинці. Якщо такі студенти мають виступати перед аудиторією, відчувають значні труднощі. Вони не схильні відстоювати свою думку та приймати самостійні рішення, важко переживають образи. Безініціативні, для них не характерне прагнення до участі в суспільній діяльності.

Дослідження лідерських здібностей студентів соціономічного профілю за методикою «Діагностика лідерських здібностей» дозволило отримати результати, відображені в таблиці 2.2 та на рисунку 2.2.

Як стає зрозуміло, для більшості студентів характерний середній рівень лідерських здібностей, що характеризує студентів як наполегливих, терплячих, схильних до «розумного» ризику та готових до тривалого виконання одноманітної діяльності.

Таблиця 2.2

Результати дослідження лідерських здібностей студентів соціономічного профілю за методикою «Діагностика лідерських здібностей»

Рівень	Кількість студентів	Відсоток
Низький	16	22
Середній	40	56
Високий	12	17
Дуже високий	2	5

Для студентів з низьким рівнем лідерських здібностей характерна низька ініціативність, залежність, психічна нестійкість та дезадаптивність, низька стресостійкість, не змінює стиль поведінки в залежності від умов.

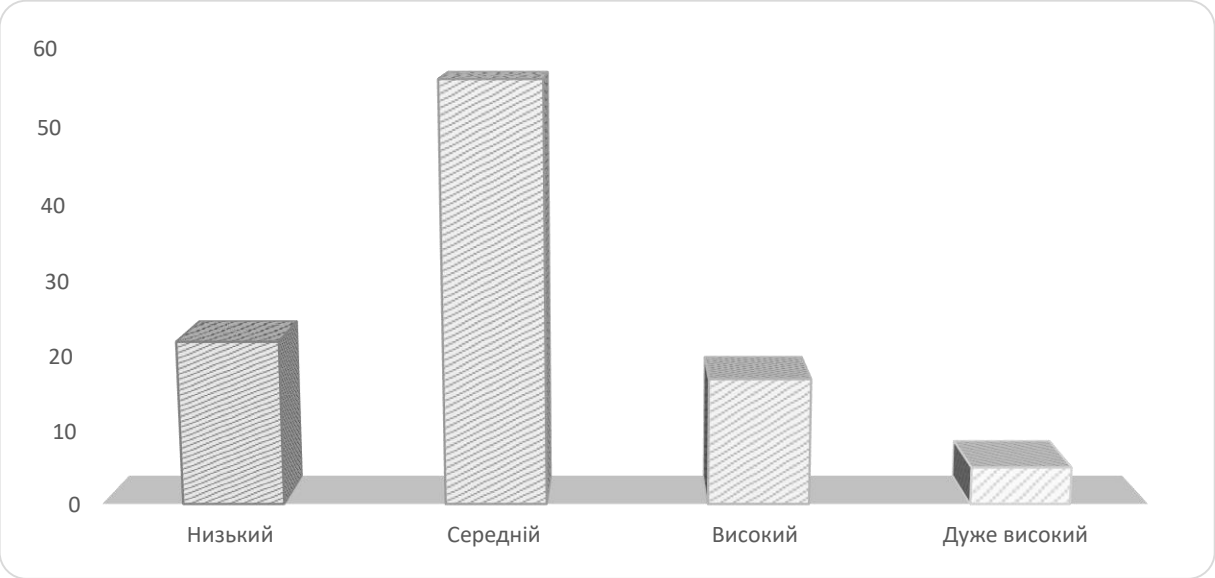


Рис. 2.2. Результати дослідження лідерських здібностей студентів соціономічного профілю за методикою «Діагностика лідерських здібностей»

Респонденти з високим рівнем добре адаптуються, самокритичні, адекватно реагують на успіхи та невдачі. Такі студенти вимогливі, критичні,

здатні бачити в привабливих пропозиціях слабкі сторони. надійні, тримають слово, сприйнятливі до нового, схильні вирішувати нетрадиційні задачі оригінальними методами. Для них характерна здатність самостійно і своєчасно приймати рішення, рішучість та вміння брати відповідальність на себе.

Наступною методикою, яку ми обрали для нашого дослідження, була методикою «Діагностика соціального інтелекту» Дж. Гілфорда, М. Саллівена. Зупинимося коротко на характеристиці результатів. В таблиці 2.3-2.8. та на рисунку 2.3-2.8 вказані результати дослідження за кожним субтестом та загального рівня соціального інтелекту.

Таблиця 2.3.

Показники рівня соціального інтелекту студентів соціономічного профілю (субтест № 1 «Історії із завершенням»)

Кількість	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Студентів	10	31	9
Відсотків, %	20	62	18

Отримані дані показали, що переважна більшість студентів мають середній рівень вміння передбачати наслідки поведінки людей в певній ситуації, прогнозувати події, що відбудуться.

Щодо респондентів з низькими показниками, для них характерний низький рівень здатності до розуміння зв'язку між поведінкою та її наслідками. Студенти цієї групи схильні робити помилки або навіть протиправні дії, вони можуть потрапляти в небезпечні та часто конфліктні ситуації. Це пов’язано із тим, що вони неправильно розуміють результати власних дій або інших людей, для них характерні труднощі в орієнтації в системі норм і правил поведінки.

Респонденти з високими показниками характеризуються здатністю прогнозувати наслідки поведінки інших та події, базуючись на вмінні розуміти почуття, думки та наміри партнерів по спілкуванню.

Прогнози, які будують такі респонденти, можуть бути помилковими, особливо в ситуації з людьми, які поводять себе нетипово.

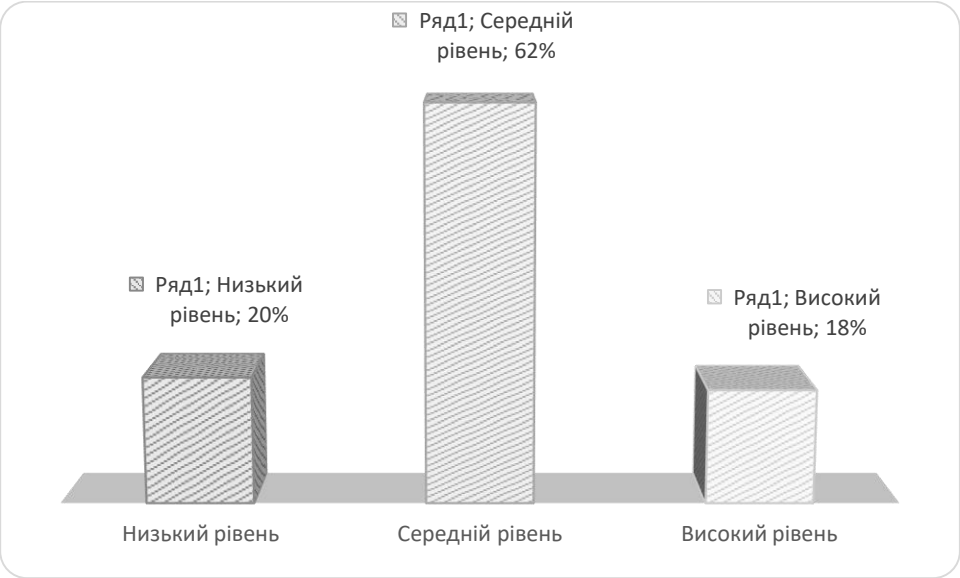


Рис. 2.3. Показники рівня соціального інтелекту студентів соціономічного профілю (субтест № 1 «Історії із завершенням»)

Другий субтест дозволив отримати наступні результати (табл.2.4.)

Таблиця 2.4.

Показники рівня соціального інтелекту студентів соціономічного профілю (субтест № 2 «Групи експресії»)

Кількість	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Студентів	9	31	10
Відсотків, %	18	62	20

Нами було встановлено , що більшість респондентів мають середній рівень показника, що діагностується за даним субтестом, а саме: здатності виділяти загальні істотні ознаки, що проявляються в невербальних реакціях людини та здібності до логічного узагальнення.

Щодо респондентів з низькими показниками, то для них характерний низький рівень володіння мовою рухів тіла, жестів та поглядів. Студенти даної групи в спілкуванні такі респонденти більшою мірою орієнтуються на вербальний зміст повідомлень. Вони можуть часто помилятися в розумінні

змісту слів співрозмовника, тому що не враховують або враховують неправильно супровідні слова невербальні реакції.

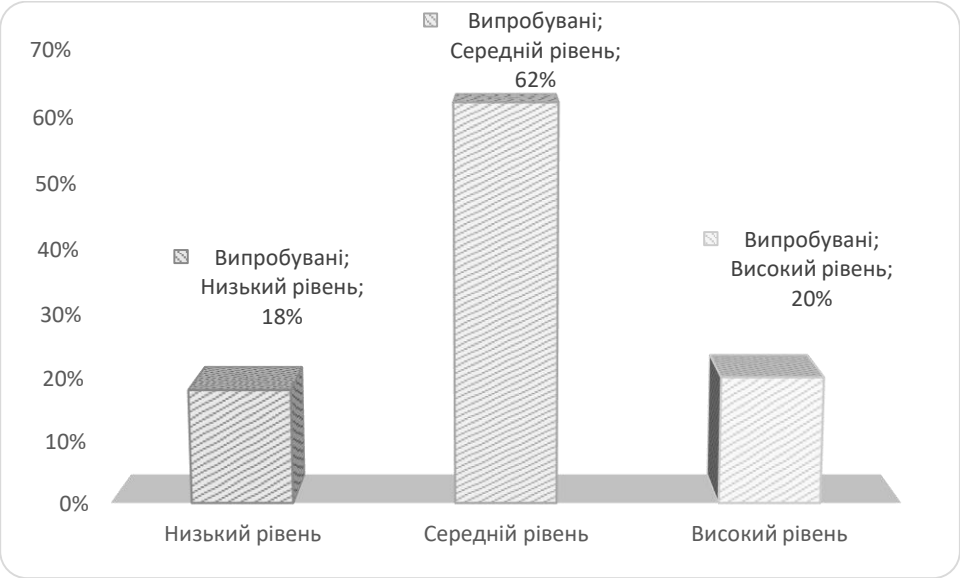


Рис. 2.4. Показники рівня соціального інтелекту студентів соціономічного профілю (субтест № 2 «Групи експресії»)

Наступним пропонуємо аналіз групи студентів з високими результатами. Респонденти даної групи характеризуються розумінням станів, почуттів, намірів інших, спираючись на міміку, пози, паузи, жести. Студенти зазначеної групи надають великого значення невербальному спілкуванню, акцентуючи увагу на невербальних реакціях. Для них характерна чутливість до невербальної експресії та вміння читати невербальні сигнали, аналізувати їх і співставляти з вербальними.

Наступним кроком дослідження була діагностика соціального інтелекту за субтестом № 3 «Вербальна експресія». Результати представлені нижче.

В результаті, ми виявили, що для більшості студентів характерний середній рівень соціального інтелекту за показниками даного субтесту, а саме: середній рівень прояву здатності до розуміння зміни значення вербальних реакцій в залежності від контексту ситуації.

Таблиця 2.5.

Показники рівня соціального інтелекту студентів соціономічного профілю (субтест № 3 «Вербальна експресія»)

Кількість	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Студентів	11	32	7
Відсотків, %	22	64	14

Щодо студентів з низькими показниками, для них характерний низький рівень розпізнавання значення близьких вербальних повідомлень в ситуації їх різних значень та контекстів. Такі студенти часто помиляються в інтерпретації слів співрозмовника.

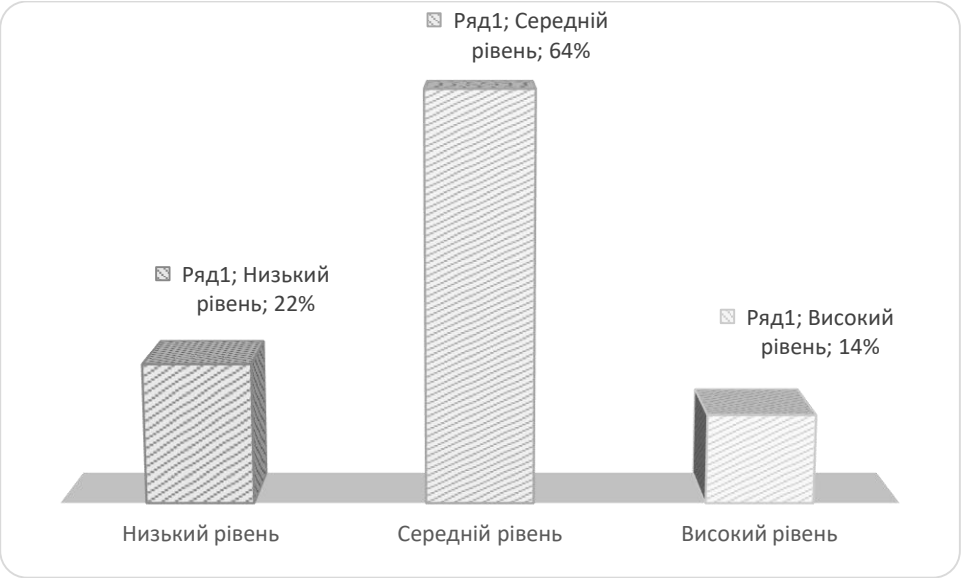


Рис. 2.5. Показники рівня соціального інтелекту студентів соціономічного профілю (субтест № 3 «Вербальна експресія»)

Респонденти з високими показниками за даним субтестом характеризуються високим рівнем чутливості до особливостей відносин людей Такі респонденти швидко і правильно розуміють сутність інформації, яку повідомляють партнери один одному в контексті певної ситуації. Для них характерне вміння адаптуватись до співрозмовника в різних ситуаціях та прояв широкого діапазону рольової поведінки.

Останній субтест «Історії із доповненням», дозволив нам отримати наступні результати. Для більшості респондентів характерний середній рівень за даним субтестом, а саме середній рівень показника здатності до розуміння логіки розвитку ситуацій взаємодії, а також середній рівень усвідомлення значення поведінки інших.

Таблиця 2.6.

Показники рівня соціального інтелекту студентів соціономічного профілю (Субтест № 4 «Історії з доповненням»)

Кількість	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Студентів	10	34	6
Відсотків, %	20	68	12

Для студентів з низькими результатами за даним субтестом характерні проблеми при аналізі ситуацій міжособистісної взаємодії й розумінні внутрішніх мотивів поведінки людей. Як наслідок, вони погано адаптуються до різних систем взаємин між людьми.

Респонденти з високими результатами характеризуються здатністю до розпізнавання структури міжособистісних ситуацій у динаміці. Такі студенти спроможні до аналізу складних ситуацій, вони спроможні до розуміння логіки цих ситуацій та завдячуючи логічним заключенням здатні добудовувати відсутні ланки в ланцюзі взаємодій.

Більшість респондентів характеризуються середнім рівнем показника адекватного розуміння поведінки людей.

Щодо студентів з низьким рівнем соціального інтелекту, для них характерні проблеми в розумінні та прогнозуванні поведінки інших, що негативно впливає на взаємини й знижує можливості соціальної адаптації.

Слід зауважити, що низький рівень соціального інтелекту можливо певним чином компенсувати за рахунок психологічних характеристик (емпатією, стилем спілкування, навичками комунікації), а також в процесі цілеспрямованого розвитку та корекції за допомогою тренінгової програми.

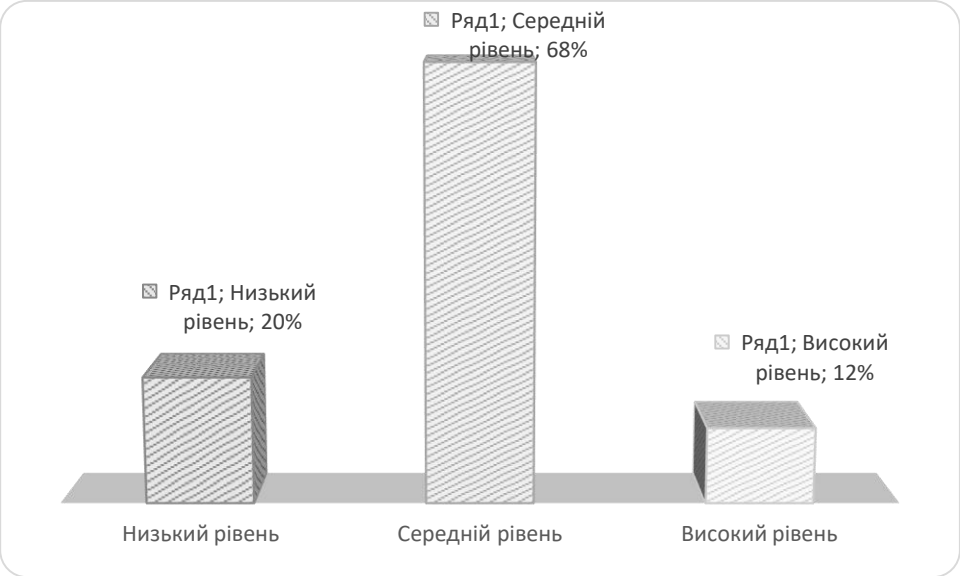


Рис. 2.6. Показники рівня соціального інтелекту студентів соціономічного профілю (Субтест № 4 «Історії з доповненням»)

Щодо респондентів з високим рівнем соціального інтелекту, нами було встановлено, що такі студенти спроможні отримати максимум інформації про поведінку інших, здатні до розуміння мови невербальної взаємодії. Для них характерна швидкість й точність суджень про людей, вміння успішно прогнозувати реакцію людини в певних ситуаціях, характерна далекоглядність у взаємодії з іншими, що позитивно впливає на їх успішну соціальну адаптацію.

Таблиця 2.7.

Показники загального рівня соціального інтелекту студентів соціономічного профілю

Кількість	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Студентів	7	32	11
Відсотків, %	14	64	22

Респонденти з показниками високого рівня соціального інтелекту можуть бути охарактеризовані як успішні комунікатори. Їм характерні контактність, тактовність, доброзичливість і відкритість, вони схильні до близькості в комунікації.

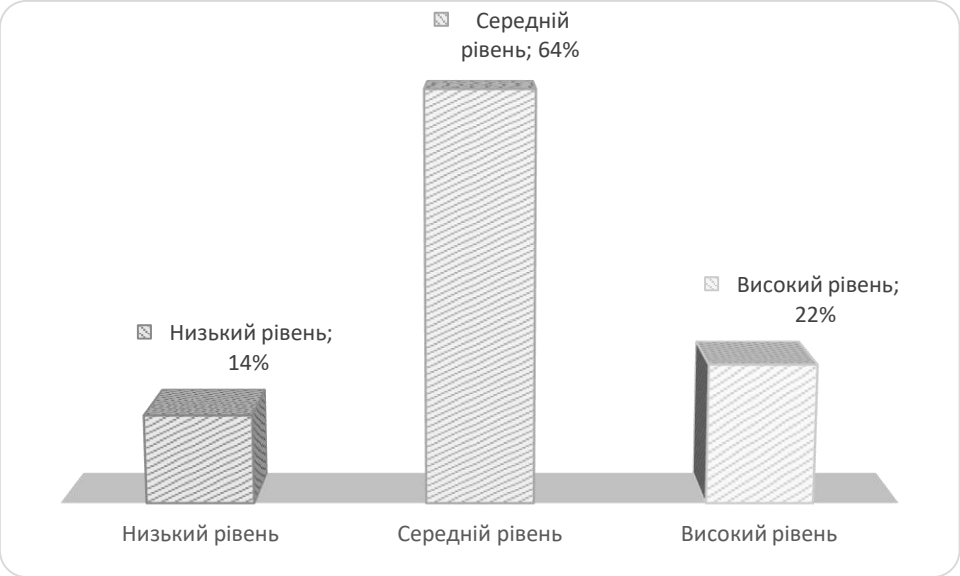


Рис. 2.7. Показники загального рівня соціального інтелекту студентів соціономічного профілю

Отже, показник високого рівня соціального інтелекту вказує на інтерес до соціальних проблем, на високий рівень організаторських здібностей. Так, індивіди з високим рівнем соціального інтелекту схильні до самопізнання та мають розвинену здатність до рефлексії.

Слід зауважити, що рівень розвитку соціального інтелекту вказує на ступінь успішності адаптації при працевлаштуванні. Отже, і індивідам, що м мають високий рівень соціального інтелекту швидше соціалізуються, адаптуються в новому колективі, позитивно впливають на підтримку психологічного клімату.

Наступним кроком нашого дослідження було діагностика темпоральних особливостей за методикою «Опитувальник формально-динамічних якостей темпераменту» В. Русалова. При дослідженні якостей темпераменту за методикою В. М. Русалова нас цікавили характеристики, пов’язані з комунікативною сферою, яка включала показники комунікативної ергічності, пластичності, швидкості та емоційності. (табл. 2.8).

Таблиця 2.8.

Розподіл темпоральних характеристик в групі студентів соціономічного профілю

Показники	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	n	%	n	%	n	%
ергічність	8	16	35	70	7	14
пластичність	9	18	31	62	11	22
швидкість	8	16	33	66	8	16
емоційність	9	18	32	64	9	18
загальний рівень комунікативної активності	10	20	30	60	10	20

В методиці виділяються такі темпоральні характеристики комунікативної сфери, як ергічність, пластичність, швидкість та емоційність. Зупинимося коротко на характеристиці кожного з них. При цьому на особливу увагу, на нашу думку, заслуговують високі показники трьох з цих характеристик, оскільки вони обумовлюють високий індекс загальної комунікативності.

Це дійсно так, оскільки студенти з високою комунікативною ергічністю відрізняються прагненням до лідерства та легко встановлюють контакти. респонденти з високою комунікативною пластичністю мають широкий вибір комунікативних програм. Студенти з високою комунікативною швидкістю відрізняються швидкою вербалізацією. А низькі показники комунікативної емоційності відрізняють здібних комунікаторів, оскільки саме у них відмічається впевненість у собі в процесі взаємодії.

Отже, високий показник індексу загальної комунікативності, який підраховується за сумою комунікативної ергічності, пластичності, швидкості, має бути пов'язаний з високими рівнем соціального інтелекту, що буде перевірено далі.

Діагностика за методикою «Спрямованість особистості у спілкуванні» С. Братченка була спрямована на визначення стилів спілкування, яким студенти надають перевагу. Зупинимось на характеристиці отриманих результатів (рис. 2.6)

На рисунку відображено представленість тих комунікативних стилів, які переважають у студентів, тобто займають у їх спілкуванні домінуючі місця. Це саме ті стилі спілкування, яким студенти надають перевагу постійно, а не в окремих випадках, більшою мірою незалежно від ситуації. Крім того, слід зазначити, що індивідуальний профіль стилів спілкування у більшості респондентів обмежувався трьома стилями. Це може пояснюватись недостатнім досвідом зіткнення з різноманітними ситуаціями та недостатньою рольовою пластичністю.

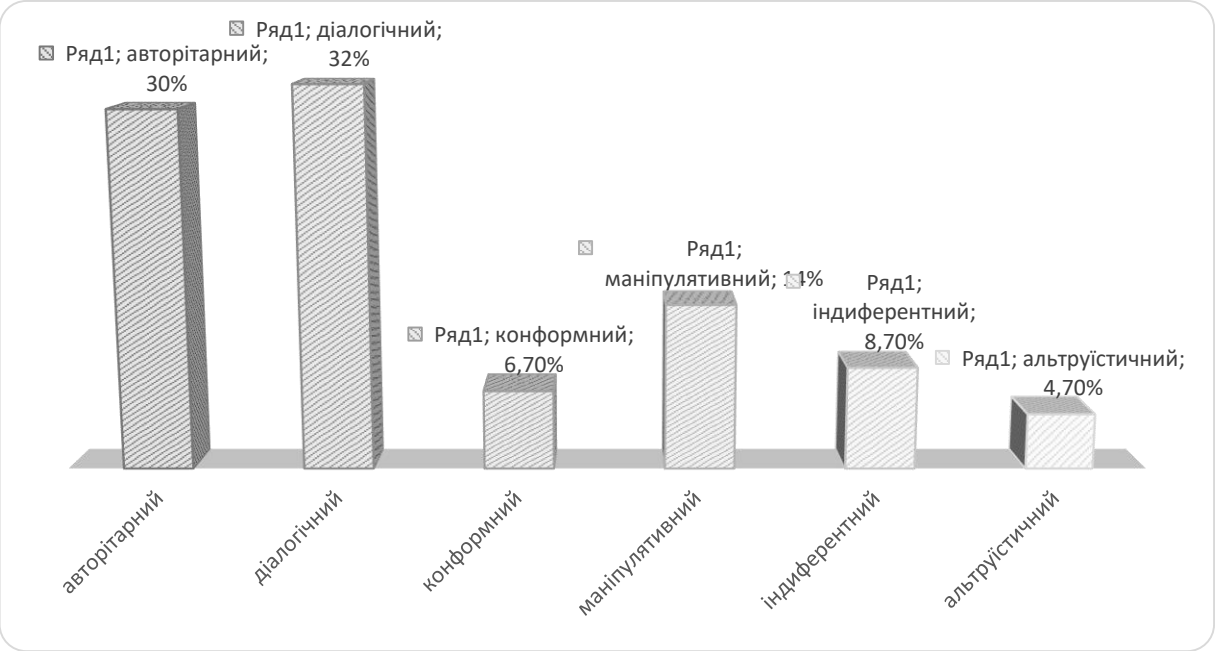


Рис. 2.8. Розподіл стилів спілкування в групі респондентів студентів соціономічного профілю

Як видно з рис. 2.8, у респондентів переважає діалогічний та авторитарний стилі спілкування. Це пояснюється тим, що студентів відрізняє прагнення до здійснення спілкування в умовах паритетного діалогу, але переважаючий авторитарний стиль в сім'ї та вищому навчальному закладі обумовлює поряд з діалогічністю авторитарні прояви у стосунках.

Наступним етапом нашого дослідження було визначення наявності зв'язків між отриманими показниками. Для цього нами були використані метод кореляції Пірсона та факторний аналіз.

В результаті кореляційного аналізу ми визначили наявність наступних зав'язків:

В результаті кореляційного аналізу нами був виявлений:

- прямий зв`язок між показником «Лідерські здібності» та показником соціального інтелекту (четвертим субтестом «Історії з доповненням») (t=0,521, p≤0,05);
- прямі зв'язки між показниками «Лідерські здібності» та показником соціального інтелекту, який вимірюється за допомогою третього субтесту «Вербальна експресія» (t=0,487, p≤0,05) та четвертого субтесту «Історії з доповненням» (t=0,465, p≤0,05);
- прямий зв`язок між показником «Комунікативні здібності» та показниками за шкалою «Загальний рівень соціального інтелекту» (t=0,432, p≤0,05), показниками комунікативної швидкості (t=0,402, p≤0,05) та комунікативної ергічності (t=0,387, p≤0,05);
- прямі зв'язки, що було виявлено між показником «Комунікативні здібності» та сумарним показником другого та третього субтестів «Групи експресії» та «Вербальна експресія» (t=0,387, p≤0,05), а також показником «Комунікативна ергічність» (t=0,321, p≤0,05);
- прямі зв'язки між показниками «Організаторські здібності» та показниками за шкалами «комунікативної ергічності» (t=0,511, p≤0,05), «комунікативної швидкості» (t=0,497, p≤0,05), «комунікативної пластичності» (t=0,403, p≤0,05), показниками за субтестами № 2 «Групи експресії» (t=0,397, p≤0,05), №3 «Вербальна експресія» (t=0,378, p≤0,05), та показником загального рівня інтелекту (t=0,486, p≤0,05).

Щодо результатів факторного аналізу, вони представлені нижче

Представлена факторна структура, в результаті факторного аналізу було виділено три значущі фактори, які пояснюють 60% загальної дисперсії.

Таблиця 2.9

Результати факторного аналізу досліджуваних показників студентів соціономічного профілю

Показники	**Фактор1**	**Фактор 2**	**Фактор 3**
Лідерські здібності	0,649230		
Організаторські здібності	0,532879	0,511829	
Комунікативні здібності		0,511158	
Комунікативна ергічність			
Пластичність	–	–	0,564042
Швидкість	–	0,698163	–
Емоційність	–	–	–
Загальний рівень комунікативності	–	0,586213	–
Субтест №1	–	–	–
Субтест №2	–	–	0,620261
Субтест №3	0,689330	–	–
Субтест №4	0,593679	–	–
Сума	0,894183	–	–
Субтест№2+Субтест №3	0,760926	–	–
Субтест №3+Субтест №4	0,872012	–	–
Авторитарний стиль	–	–	0,511158
Демократичний стиль	–	–	-0,581743
Маніпулятивний стиль	–	–	–
Індиферентний стиль	–	–	–
Конформний стиль	–	–	-0,552957
Альтруїстичний стиль	–	–	–
Сума дисперсії	5,208206	3,346778	3,179220
Відсоток поясненої дисперсії	0,268328	0,173871	0,157169

Отриманий результат дозволяє зробити наступні висновки:

− по-перше, він загалом відповідає результатам кореляційного аналізу та підтверджує наявність зв’язків, визначених нами за використанням кореляційного аналізу;

− по-друге, отримані результати вказують на те, що соціальний інтелект є самостійним явищем, пов’язаним з процесом спілкування, при цьому формується та розвивається окремо від нього.

Висновки до розділу 2

В результаті дослідження лідерський здібностей студентів соціономічного профілю ми виявили, що для більшості випробуваних студентів характерний середній рівень комунікативних та лідерських здібностей.

Крім того, в результаті емпіричного дослідження ми визначили, що для більшості студентів характерний середній рівень соціального інтелекту, що характеризується як середній рівень здатності до адекватного розуміння оточуючих.

Досліджувані студенти з низьким рівнем соціального інтелекту можуть зазнавати труднощів у розумінні й прогнозуванні поведінки людей, що ускладнює взаємини й знижує можливості соціальної адаптації. Низький рівень соціального інтелекту може деякою мірою компенсуватися іншими психологічними характеристиками (наприклад, розвиненою емпатією, деякими рисами характеру, стилем спілкування, комунікативними навичками), а також може бути скоректований у ході активного соціально-психологічного навчання.

Випробувані з високим рівнем соціального інтелекту здатні витягти максимум інформації про поведінку людей, розуміти мову невербального спілкування, висловлювати швидкі й точні судження про людей, успішно прогнозувати їхню реакцію в заданих обставинах, проявляти далекоглядність у відносинах з іншими, що сприяє їх успішній соціальній адаптації. Випробувані з високим соціальним інтелектом, як правило, бувають успішними комунікаторами. Їм властиві контактність, відкритість, тактовність, доброзичливість і сердечність, тенденція до психологічної близькості в спілкуванні.

Нами було встановлено, що для переважної більшості студентів характерні середні та високі показники комунікативної ергічності, пластичності, швикості та емоційності. Ми припускаємо, що студенти з високою комунікативною ергічністю відрізняються прагненням до лідерства та легко встановлюють контакти. Респонденти з високою комунікативною пластичністю мають

широкий вибір комунікативних програм. Студенти з високою комунікативною швидкістю відрізняються швидкою вербалізацією. А низькі показники комунікативної емоційності відрізняють здібних комунікаторів, оскільки саме у них відмічається впевненість у собі в процесі взаємодії.

Крім того, ми визначили, що для більшості досліджуваних студентів характерний в спілкуванні демократичний або авторитарний стиль.

В результаті кореляційного аналізу ми виявили, що показники лідерських та лідерських здібностей та трьох субтестів та загального рівня соціального інтелекту пов’язані з формально-динамічними якостями (ергічність, пластичність, швидкість та емоційність) та показниками спрямованості в спілкуванні, що було підтверджено в результаті факторного аналізу.

РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ МЕТОДОМ ТРЕНІНГУ

3.1. Обґрунтування та структура тренінгової програми

Існують різні форми організації спеціального тренінгу, в ході якого формується стратегія і тактика майбутньої поведінки: імітаційне моделювання, моделювання в індивідуальному плані тощо. Крім того є методи, які підвищують стійкість до несприятливих станів: психогімнастика, аутотренінг, прийоми релаксації, прийоми саморегуляції тощо.

Після того, як в психологію було введено поняття контексту, з'явилась нова можливість для теоретичного осмислення розвивальних технологій. Цілеспрямована дія суб'єкта, яка здійснюється поза контекстом його життєвої ситуації, є абстрактною і може мати сенс лише на певному етапі формування. До методів контекстного навчання відносяться ділові ігри закритого (імітаційні) і відкритого типу (інноваційні, організаційно-діяльнісні, проективні), а також соціально-психологічні тренінги.

Для ігрових методів характерним є наявність таких основних компонентів:

- ситуаційний компонент – задає контекст, в якому розгортається ігрова діяльність, спрямована на аналіз запропонованої ситуації та подолання виявлених у ній проблем в умовах ігрового моделювання;
- рольовий компонент – задає ролі (для закритих ігор) чи забезпечує реалізацію позицій (для відкритих ігор) учасників з метою розвитку їх здатності до ефективної взаємодії з іншими.

Імітаційні ігри проводяться на основі жорсткого моделювання деякої стандартної (реальної чи уявної) ситуації із заданими ролями і прорахованими варіантами рішень. Основна спрямованість гри – навчання здатності приймати рішення в умовах заданої ситуації. Істотним організаційним моментом гри є заключний етап – аналіз прийнятих рішень та з'ясування їх наслідків. За типом задач імітаційні ігри відносяться до ситуаційно-дидактичних.

Інноваційні ігри мають складну організаційну будову. Вони спрямованні на опрацювання нових оптимальних методів вирішення нестандартних ситуацій, шляхом запровадження ігротехніками певних засобів для аналізу конкретних ситуацій. Відкритий тип гри передбачає корекцію учасником власної ролі у розв'язанні задачі, а отже - можливість саморозвитку. Застосування групових методів дозволяє в межах ігрової діяльності формувати комунікативну складову майстерності.

Організаційно-діяльнісні ігри спрямовані на побудову методології розв'язання різних задач шляхом організації продуктивного конфлікту між членами групи. Такі ігри не мають дидактичної складової і орієнтовані на одержання певного результату, який виражається в розвитку когнітивних схем.

Тренінги є методом, який поєднує в собі навчальну та ігрову діяльність. Вони проходять в умовах моделювання різних ситуацій і метою мають відтворення цілісного феномену майстерності.

Групові методи, які застосовуються в соціально-психологічних тренінгах розділяються на три групи:

- дискусійні методи: групова дискусія, аналіз випадків із практики, аналіз ситуацій вибору тощо;
- ігрові методи: дидактичні і творчі методи, рольові ігри, контргра (трансактний метод усвідомлення комунікативної поведінки);
- сенситивний тренінг: тренування саморозуміння, міжособистісної чутливості і емпатії.

Слід зазначити, що поряд з активним соціально-психологічним навчанням фактори, які забезпечують оптимізацію лідерської діяльності, а отже можуть бути застосовані при розвитку лідерських здібностей, розглядаються в межах акмеологічних досліджень.

В психолого-акмеологічних дослідженнях в якості значущих акмеологічних умов виділяються задатки, загальні та спеціальні здібності, стан суспільства, умови виховання. Н. Кузьміна та А. Реан виділяють такі три види акмеологічних факторів:

– об’єктивні, пов’язані з реальною системою і послідовністю дій, спрямованих на досягнення бажаного результату;

– суб’єктивні, пов’язані з суб’єктивними передумовами успішності діяльності (здібності та компетентність);

– об’єктивно-суб’єктивні, пов’язані з організацією середовища, професіоналізмом керівників та якістю управління системою.

Крім того, загальними акмеологічними фактами є високий рівень мотивації, потреба в досягненнях, особистісні стандарти, саморух до вершин професіоналізму, високий рівень антиципації

До об’єктивних факторів відносяться такі:

– наявність тривалих у часі ситуацій, які вимагають прояву і розвитку лідерських умінь. Це може бути громадська робота чи самостійне вирішення життєвих проблем;

– наявність авторитетної особи, яка досягла високого рівня майстерності в галузі лідерської діяльності та можливості перейняти її досвід у безпосередньому спілкуванні;

– наявність спеціально організованих форм, цілеспрямованого розвитку лідерських умінь (тренінги, рольові ігри тощо).

До суб’єктивних факторів відносяться такі:

– досвід лідерської роботи на попередніх етапах життя;

– наявність позитивного ставлення до лідерської діяльності та прагнення до самореалізації шляхом її виконання;

– схильність до продуктивної діяльності, до одержання нових результатів;

– високий рівень активності особистості у різних видах діяльності;

– наявність позитивного досвіду переживання кризових ситуацій.

– До об’єктивно-суб’єктивних факторів відносяться такі:

– добре налагоджена система управління;

– наявність групових цінностей і норм поведінки;

– наявність системи психологічної і організаційної підтримки;

– наявність якісних виконавців.

На основі ефективного розвитку лідерських здібностей можна визначити такі психолого-акмеологічні умови оптимізації лідерської діяльності:

– взаємодоповнюваність і взаєморозвиток інтересів усіх учасників тренінгу сприяє інтеграції досвіду і створює більший простір для саморозвитку;

– співвіднесеність з реальною практикою передбачає певним чином організовану процедуру тренінгу розвитку лідерських здібностей з метою їх актуалізації за межами тренінгу;

– використання проблемного поля, яке передбачає організацію змістовного простору тренінгу з урахуванням реальних і актуальних проблем та суперечностей;

– наявність розвивального середовища, яке включає сприятливий психологічний клімат та організацію спеціальних процедур тренінгу, які актуалізують лідерські здібності та сприяють зростанню самосвідомості учасників;

– побудова навчальних програм з урахуванням зони найближчого розвитку.

Зона актуального розвитку – це те, що людина знає і уміє робити самостійно. А те, що людина здатна зробити лише зі сторонньою допомогою, визначає зону її найближчого розвитку. Л. Виготський підкреслював, що навчання з урахуванням зони найближчого розвитку найбільш ефективно сприяє становленню як загальних, так і спеціальних здібностей.

Ряд авторів до суб’єктивного фактору успішного здійснення діяльності лідера відносять рівень саморегуляції особистості.

Інтерес до психологічних можливостей саморегуляції є невипадковим, оскільки він обумовлений запитами сучасних реалій практики. Саморегуляцію як систему регуляторів поведінки людини визначав Е. Климов. Він вважав основним дослідницьким завданням - вивчення закономірностей психічної регуляції поведінки та діяльності людини, визначення інформаційних умов для

практики формування необхідної системи психічних регуляторів. Зазначеним автором були виділені такі основні групи психічних регуляторів:

- знання про якості об’єктів, які доступні органам чуття та про скриті, неявні їх якості;
- знання про цілісні об’єкти чи явища та залежності і зв’язки між ними і їх якостями;
- знання про себе, свої особливості та своє місце серед людей;
- емоційні реакції, які відображають ставлення до подій та емоційні стани, які обумовлюються зовнішніми обставинами;
- переживання вибіркового ставлення до об’єктів, яке спирається на їх усвідомлення та усвідомлені аргументи і принципи;
- потреби, ідеали, переконання;
- застосування системи знаків, яка є загальновживаною в суспільстві.

Дослідження встановлення і розвитку психологічної системи саморегуляції в процесі професіональної діяльності в складних умовах показало необхідність цілеспрямованого навчання методам самоорганізації з урахуванням внутрішніх і зовнішніх факторів.

Системний підхід до розвитку саморегуляції в процесі формування психологічної системи діяльності передбачає побудову процесу навчання у відповідності з принципами потенціальності, індивідуалізації, багаторівневості, динамічності та виділення системоутворюючого фактору.

Одним із факторів, які обумовлюють розвиток здібностей до організації і самоорганізації у школярів, можна назвати організаційну культуру вищого навчального закладу, яка досліджувалась в роботі Ж. Серкіс, виконаній під керівництвом Л. Карамушки.

Застосування дослідження організаційної культури вищого навчального закладу для характеристики соціальної ситуації розвитку лідерських здібностей студентів належить до мало розробленої галузі вікової та педагогічної психології.

Організаційна культура вищого навчального закладу як психологічне явище являє собою сукупність і складну взаємодію різноманітних психологічних конструктів, таких, як професійні цінності, переконання, норми членів педагогічного колективу, які формують мотиви й моделі організаційної трудової поведінки, що відображуються та передаються традиціями вищого навчального закладу.

Організаційна культура вищого навчального закладу як система складається з підсистем:

1) ціннісної (цінності, цілі, переконання, уявлення членів організації),

2) нормативної (правила, очікування, стандарти членів організації),

3) мотиваційної (потреби і мотиви членів організації)

4) підсистеми трудової поведінки (моделі поведінки, традиції членів організації).

Досягнення вікової та педагогічної психології в питаннях характеристики особливостей розвитку особистості студентів також можуть скласти теоретичне підґрунтя для визначення шляхів та засобів розвитку у них лідерських здібностей.

Аналізуючи проблему лідерських здібностей в контексті досліджень розвитку особистості студентів можна дійти висновку, що юнацький вік виявляється таким періодом у розвитку лідерських здібностей, у якому накопичується необхідна і достатня кількість середовищних впливів, які обумовлюють їх активний прояв.

Узагальнення вищезазначеного дає можливість виділити основні напрямки наукових досліджень, які можуть скласти основу для теоретичного обґрунтування принципів побудови програми з розвитку лідерських здібностей у студентів. До таких напрямків відносять такі:

1. Дослідження організаційного розвитку та організаційної культури в загальній теорії організації та в менеджменті;

2. Дослідження активних методів соціально-психологічного навчання у застосуванні до розвитку умінь розв’язувати лідерські задачі;

3. Дослідження вікових особливостей розвитку особистості;

4. Дослідження структури та динаміки лідерських здібностей та факторів оптимізації лідерської діяльності.

5. Психолого-акмеологічні дослідження.

У психології виділяються два рівні розвитку здібностей, такі як репродуктивний та продуктивний (творчий). Репродуктивний рівень здібностей характеризується як здатність успішно засвоювати знання та вміння у певній сфері діяльності. Продуктивний рівень здібностей характеризується як здатність успішно застосовувати знання та уміння в розв'язанні нових проблемних ситуацій, пов'язаних з певним видом діяльності. Крім того, розвиток здібностей являє собою розвиток системи функціональних, операційних і регулюючих механізмів. Ключовим етапом цього процесу є поява і розвиток операційних механізмів, які обумовлені рівнем актуалізації функціональних механізмів. Наслідком цього є поява регулюючих механізмів.

Генезис здібностей у загальному вигляді В. Шадриков уявляє таким чином: розвиток функціональних механізмів; поява і розвиток операційних механізмів; розвиток зв'язків між операційними і функціональними механізмами; поява і розвиток регулюючих механізмів; розвиток системи функціональних, операційних і регулюючих механізмів.

Згідно із зазначеним нами була створена розвивальна програма, яка мала наступну структуру, що відображено у табл. 3.1.

Функціональний етап. Метою даного етапу була актуалізація функціональних механізмів, які лежать в основі лідерських здібностей. Під актуалізацією ми мали на увазі усвідомлення ролі окремих формально-динамічних та формально-програмних якостей у функціонуванні лідерських здібностей та усвідомлення індивідуальних особливостей зазначених якостей в учасників розвивальної програми. До функціональних механізмів лідерських здібностей відносяться такі характеристики потенційного організатора, які „детерміновані онтогенетичною еволюцією і природною організацією людини як індивіда.

Таблиця 3.1

Структура програми з розвитку лідерських здібностей студентів

Етапи розвивальної програми		Мета	Завдання
з студентами	1.Функціональний	Актуалізація функціональних механізмів лідерських здібностей	• актуалізація формально-динамічних якостей індивідуальності; • актуалізація формально-програмних якостей індивідуальності; • актуалізація базальних комунікативних потреб
	2.Операційний	Формування системи дій та операцій, які лежать в основі успішного здійснення діяльності лідера	• розвиток здатностей організації взаємодії у спільній діяльності; • розвиток здатностей, які лежать в основі взаєморозуміння; • розвиток здатності до самоорганізації
	3.Діяльнісний	Актуалізація лідерських здібностей в умовах реальної діяльності	• розвиток лідерської мотивації; • організаторська діяльність в лабораторних умовах; • організаторська діяльність в умовах навчальної діяльності; • організаторська діяльність в умовах громадської та інших видів діяльності

На думку відомого дослідника в галузі здібностей та їх задатків В. Русалова, усі психічні якості можна розділити на формальні та змістовні. Саме формально-динамічні та формально-програмні якості лежать в основі функціональних механізмів будь-яких здібностей.

Серед формально-динамічних якостей індивідуальності, які можуть скласти основу функціональних механізмів лідерських здібностей, можна виділити характеристики темпераменту в комунікативній сфері за В. Русаловим. А саме: комунікативна ергічність, комунікативна пластичність, комунікативна швидкість та комунікативна емоційність.

Основними засобами реалізації першого завдання було дослідження основних особливостей комунікативної сфери темпераменту учасників розвивальної програми та подальше обговорення специфіки їх впливу на успішність перебігу лідерської діяльності, на ефективність розв'язання проблемних ситуацій взаємодії.

На заняттях даного етапу виконувались ряд вправ та розігрувались і аналізувались ряд ситуацій. Наприклад:

- серія ситуацій по встановленню певних соціальних зв'язків ;

- серія вправ, в яких формується уміння встановлювати зв'язки з іншими;

- серія занять, які присвячені ознайомленню з різними комунікативними програмами;

- розігрування ситуацій, які вимагають переключення в спілкуванні;

- серія вправ, спрямованих на формування рольової пластичності;

- серія ситуацій, які вимагають аналізу причин вчинків;

- серія вправ, в яких розвивається здатність аналізувати складні ситуації взаємодії, тобто такі, які включають більше двох суб'єктів взаємодії, різні характери суб'єктів взаємодії, різні їх стилі невербаліки, різні стилі розв'язання проблем та розв'язання більше, ніж однієї проблеми;

- колективне обговорення емоційноємних ситуацій, що сприяє розвитку здатності до співпереживання;

- серія ситуацій, які актуалізують здатність орієнтуватися в психологічних особливостях і станах людей на основі аналізу творів мистецтва;

- серія вправ, які розвивають здатність до аналізу поведінки та вчинків інших;

- серія ситуацій, які актуалізують схильність до аналізу вчинків;

- серія вправ, які формують здатність швидко орієнтуватися в стосунках (ситуації стосунків задаються в малюнках, в текстах та в рольових іграх та оцінюються, характеризуються, чи відтворюються і колективно обговорюються).

Операційний етап. Аналізуючи особливості функціонування лідерських здібностей та їх будову, можна дійти висновку, що прийоми організації взаємодії у спільній діяльності, здатності, які лежать в основі взаєморозуміння та прийоми самоорганізації, можуть виступати як операційні механізми лідерських здібностей. Говорити про прийоми організації взаємодії, техніки, які лежать в основі взаєморозуміння та прийоми самоорганізації, як про операційні механізми лідерських здібностей можливо лише в тому випадку, коли ці прийоми працюють в узгодженому режимі з функціональними механізмами лідерських здібностей. Розвиток системи функціональних і операційних механізмів лідерських здібностей як відкритої по відношенню до виникнення нових операційних механізмів буде визначатись рівнем розвитку складових її компонентів, мірою їх взаємодії та складом можливих операційних механізмів. Процес організації діяльності вимагає від того, хто ним керує, здатності здійснювати основні функції управління:

- мотивування учасників спільної діяльності,
- планування процесу здійснення колективної діяльності,
- прогнозування особливостей перебігу процесу здіснення колективної діяльності,
- розподіл їх ролей і функцій відповідно до цілей та структури спільної діяльності та згідно з індивідуальними можливостями учасників колективного процесу,
- зміна ролей і функцій з врахуванням особливостей перебігу колективного процесу та особливостей ситуації,
- орієнтація в особливостях здійснення усіх ролей і функцій, яких вимагає певна колективна діяльність,
- контроль за якістю виконання учасників колективного процесу,
- оцінка якості виконання ролей та функцій учасників колективного процесу,
- координація взаємодії в процесі здійснення колективної діяльності.

Процес організації діяльності вимагає від організатора високого рівня здатності щодо розуміння психологічних особливостей суб'єктів колективного процесу та групи як колективного суб'єкту. Ця здатність передбачає:

- орієнтацію в індивідуальних можливостях суб'єктів колективного процесу (володіння необхідними знаннями, уміннями, навичками);
- орієнтацію в інтелектуальних особливостях суб'єктів взаємодії у спільній діяльності (індивідуальний стиль мислення, мнемічні та перцептивні особливості);
- здатність до оцінки емоційних станів суб'єктів взаємодії в процесі здійснення колективної діяльності за вербальними, невербальними проявами та проявами в діях і вчинках;
- орієнтацію у системі мотивів та цінностей суб'єктів взаємодії і здатність до врахування цієї системи в конкретній колективній діяльності;
- орієнтацію в таких ключових характеристиках колективу, як мотиваційне ядро вибору, референтність, дієва групова емоційна ідентифікація, колективістське самовизначення, ціннісно-орієнтаційна єдність, відповідальність.

Як приклад вправ, які виконують учасники розвивальної програми відповідно до зазначених груп здатностей, можна навести такі:

1. Розвиток здатностей здійснювати основні управлінські функції:

- серія вправ, які розвивають здатність передбачати подальші вчинки людей через ситуацію і питання;
- серія завдань, які розвивають здатність передбачати завершення подій;
- серія вправ, які розвивають уміння аналізувати складні ситуації взаємодії в комплексі;
- серія ситуацій, які сприяють розвитку здатностей розподіляти обов'язки з урахуванням індивідуальних особливостей. Дана серія передбачає 3 типи ситуацій:
  - задається кілька уявних ситуацій, які вимагають розподілу обов'язків, на кожну з яких пропонується готовий перелік лідерських дій;

– задається реальна ситуація, яка вимагає колективної дії та її організації. Студентам пропонується самостійно її здійснити, розподіливши обов’язки кожному;

– задається реальна ситуація колективної дії, але перед її виконанням колективно виділяється певний перелік дій і колективно розподіляються обов’язки.

- серія завдань, які розвивають здатність враховувати стан людини в конкретній ситуації;

- серія завдань, які розвивають здатність зацікавити справою. Здійснюється через евристичні бесіди та розігрування ситуації;

- серія занять, які передбачають аналіз досвіду досвідчених організаторів;

- серія ситуацій, які розвивають здатність визначити оптимальну кількість виконавців з урахуванням особливостей практичного завдання;

- серія ситуацій, які сприяють розвитку здатності впливати на вчинки інших власним прикладом;

- серія завдань, що сприяють здатності визначати норми діяння і норми поведінки відповідно до вимог колективної діяльності і особливостей групи (здійснюється через колективне опитування і аналіз ситуацій).

Розвиток здатності розуміти психологічні особливості суб’єктів взаємодії:

- серія вправ, що сприяють здатності оцінювати почуття та наміри людей за невербальними проявами;

- серія ситуацій, що сприяють здатності розуміти відтінки мовлення в контексті;

- серія аналітичних завдань для виявлення причин поведінки;

- серія вправ на розвиток емпатії;

- серія вправ на розвиток здатності виявляти психологічні особливості людини та давати психологічну характеристику;

- серія завдань, які розвивають орієнтацію в особливостях стосунків;

- серія вправ, які розвивають здатність враховувати індивідуальні особливості та стани людини в різних ситуаціях та видах діяльності;

- евристичні бесіди, які сприяють усвідомленню особливостей та необхідності чуйності та уважності по відношенню до інших;

- аналіз ситуацій з покладанням відповідальності за успіх чи неуспіх у сумісній діяльності (такі завдання виконуються з урахуванням таких моментів: покладання відповідальності передбачає акт віднесення можливих санкцій до себе чи іншого та визначення міри їх об'єктивності. Існують об'єктивні та суб'єктивні чинники, які обумовлюють те, що людина успішно справляється з покладеною на неї відповідальністю;

- серія вправ на розвиток відкритості для довіри до інших та здатності кожного викликати довіру.

- завдання на усвідомлення референтності, як індивідуальної та колективної характеристики (проведення референтометрії класу; розгляд кожного як потенційного референта; опитування кожного щодо самооцінки власної референтності);

- серія вправ на розвиток здатності до емоційної ідентифікації між суб'єктами взаємодії з метою усвідомлення конструктивності емоційної ідентифікації для колективної діяльності в плані запобігання та подолання бар'єрів на шляху успішної взаємодії (застосування методики кольоропису та аналіз ситуацій взаємодопомоги);

- вправи на усвідомлення мотиваційного ядра колективу (діагностика індивідуальних та колективних мотивів діяльності – навчальної, громадської та іншої, колективний аналіз ролі групової мотивації в здійсненні спільної справи на прикладах з текстів, кінотворів та з власного досвіду);

- вправи на усвідомлення колективістського самовизначення як характеристики групи, що успішно впливає на здійснення спільної справи (аналіз ситуацій конформності та нонконформності з виходом на висновок про те, що прийняття більшістю членів групи спільної мети як власної лежить в основі змістовної характеристики колективістського самовизначення та успіху спільної справи) [66];

- ознайомлення з явищем ціннісно-орієнтаційної єдності групи та усвідомлення конструктивної ролі цієї єдності в процесі здійснення спільної справи (дослідження ціннісних орієнтацій кожного члена групи з подальшим їх аналізом та пошуком спільних елементів. Студенти відповідають на запитання: в чому ми єдині?; досліджують індивідуальні і групові особливості взаємозв'язку між цінністю та доступністю з аналізом впливу такого зв'язку на перебіг здійснення спільної справи).

Розвиток здатностей до самоорганізації:

- серія завдань, які сприяють усвідомленню ролі самоорганізації в успішності діяльності та поведінки;

- серія евристичних бесід, які сприяють усвідомленню дій, які лежать в основі самоорганізації (планування, моделювання, програмування);

- серія завдань, які сприяють формуванню потреби у плануванні через рефлексію функції плану;

- серія вправ на складання різних видів планів з подальшим колективним обговоренням їх якості та впливовості;

- серія вправ на формування уміння чітко виділяти систему дій в конкретній здійснюваній діяльності (моделювання);

- серія завдань на формування уявлення про систему зовнішніх та внутрішніх умов успішної діяльності чи актів взаємодії (дана серія формує дію моделювання);

- система завдань на продумування способів дій і поведінки для досягнення мети та на усвідомлювання необхідності продумування послідовності дій (ключовими моментами для таких завдань є ситуації ризику, пунктуальність, ситуації невпевненості, ситуації ставлення до помилок і оцінки);

- серія вправ на формування системної рефлексії.

Наведемо приклади таких вправ:

1) задається одиничний об'єкт, необхідно визначити системи, в які він входить;

2) прийнявши одну з виділених систем за об’єкт аналізу, необхідно виділити інші структурні елементи цієї системи;

3) необхідно виділити зв’язки (прямі і опосередковані), які виникають між різними ієрархічними рівнями системи;

4) необхідно спробувати визначити, за яких умов втрачається системна організація і кожен компонент системи починає існувати окремо;

5) необхідно визначити, за яких умов система в стані дезорганізації може відновити цілісність;

- серія вправ на засвоєння уміння давати повну диференційовану об’єктивну та адекватну оцінку діям та вчинкам (здійснюється через аналіз конкретних дій та вчинків з подальшим колективним обговоренням якості оцінки). Дії, які пропонуються для оцінки, задаються текстуально чи у вигляді відеозаписів;

- серія завдань, які сприяють усвідомленню позитивного впливу на успішність поведінки чи діяльності таких якостей особистості, як гнучкість і самостійність (здійснюється через евристичну бесіду та аналіз ситуацій).

Діяльнісний етап. Метою даного етапу була актуалізація лідерських здібностей в умовах реальної діяльності. Поєднання зовнішньої та внутрішньої регуляції лідерської діяльності виявляється можливим після того, як сформовані операційні механізми лідерських здібностей у вигляді вищеописаної системи дій (ІІ етап) та після того, як підліток стає суб’єктом реальної лідерської діяльності. Тому, для реалізації діяльнісного етапу розвивальної програми нам необхідно було запропонувати учасникам серію завдань, які передбачали реальну організаторську діяльність.

Кожна з серій завдань передбачала попередню підготовку в умовах колективного обговорення та із засвоєнням орієнтирів, необхідних для успішного здійснення діяльності. Крім того, після завершення передбачався колективний аналіз якості виконання пропонованої діяльності та причин успіху чи не успіху. Зупинимося коротко на характеристиці основних стадій цього етапу.

І стадія „Мотиваційна”. Перш ніж учасники розвивальної програми приступали до здійснення діяльності, яка передбачала прояв лідерських здібностей, вони знайомилися із роллю та особливостями зовнішньої регуляції такої діяльності, а саме - із мотивацією лідерської діяльності.

З студентами було проведено ряд евристичних бесід, присвячених таким питанням: мотивація як спонукальний компонент діяльності, без якого неможливе її успішне здійснення; типи мотивів діяльності; види мотивів лідерської діяльності та їх переваги; прагнення до домінування; прагнення до успіху; прагнення до уникнення невдач, змагальний мотив, пізнавальний мотив; прагнення до вирішення ситуацій невизначеності, мотив взаємодопомоги; прагнення до самореалізації; мотив престижу; прагнення до самовизначення, до самоактуалізації.

Крім того, проводився колективний аналіз різноманітних життєвих ситуацій, в яких проявлялись положення, котрі були предметом евристичних бесід. Особливу увагу приділялось різноманітним мотивам лідерської діяльності з точки зору їх впливовості на успішність перебігу процесу, який підлягає процедурам організації.

Крім того, проводилися такі серії вправ:

- серія вправ, які сприяють усвідомленню особливостей організованості групи та її впливу на успішність перебігу колективної діяльності;

- соціометричне дослідження з подальшим колективним обговоренням структури та особливостей соціоматриці;

- серія завдань на аналіз ситуацій неорганізованості групи;

- серія вправ, які сприяють розвитку організованості групи.

ІІ стадія „Навчальна”

Учасникам розвивальної програми пропонувалося ряд завдань, які пов’язані із різноманітними навчальними ситуаціями і передбачали групову діяльність, яка для успішності її виконання вимагала лідерської активності.

Традиційно процес навчальної діяльності спирається на індивідуальне виконання завдань кожним учнем. Не дивлячись на те, що група є єдиним

колективом, навчальні заняття проходять, коли всі студенти цього колективу знаходяться в одному навчальному приміщенні, переважно всі студенти одержують ідентичні навчальні завдання, кожен учень має одержати свою власну оцінку, яка відображає його індивідуальний рівень знань та умінь. Навіть тоді, коли в сучасній вищій школі починають застосовувати такі активні форми навчання, як колективні дискусії, евристичний діалог тощо, навчальний колектив не замотивований на успішний результат таких колективних дій. Як правило, активність учасників колективної дискусії обумовлена індивідуальною мотивацією. Тому розраховувати на те, що в природних умовах навчального процесу будуть регулярно виникати ситуації колективної діяльності, яка вимагає лідерської активності з боку студентив, не доводиться. Тільки спеціально організована система завдань може це забезпечити. Наведемо приклади таких завдань:

1. Студентам пропонується пригадати складні неочікувані ситуації, в яких опинялась група в недавньому минулому. (студенти можуть пригадати, наприклад: незаплановану міністерську контрольну роботу у минулому навчальному році, яка могла істотно вплинути на підсумкові річні оцінки та зміну рейтингу класу в школі).

2. Студентам пропонується пригадати ситуації невдачі в досягненні групової мети. (студенти можуть пригадати, наприклад, неуспішно складений групою екзамен, що спричинило зміну рейтингу та негативне ставлення до класу викладачів).

Далі студентам пропонується в обговоренні проаналізувати пригадані ситуації невдач з точки зору таких моментів:

- чи приводили ситуації невдачі до більшої згуртованості? ;

- чи потрібне і чому підвищення згуртованості групи в ситуації невдачі?;

- якими можуть бути негативні наслідки недостатньої згуртованості групи в ситуації невдач?

3. Студентам пропонується виконати складну роботу, яка вимагає участі усіх членів групи. Етапи виконуваної діяльності розподіляються як окремі задачі

серед підгруп класу, при цьому продуктивність остаточного результату та якість виконуваної роботи вимагає контактів між групами. Результати колективно обговорюються з виділенням контактів між підгрупами, як факторів успішності спільної діяльності.

ІІІ стадія „Громадська”

Учасникам розвивальної програми пропонувалось ряд завдань, які пов’язані з різноманітними позанавчальними ситуаціями і передбачали громадську активність.

Поряд із навчальною діяльністю, виділяється і діяльність, яка пов’язана із громадською активністю. До даної стадії були віднесені такі серії завдань:

- завдання із застосуванням процедури вибору лідерів (президента, старости, організатора заходів, тощо).

Процедура виборів проводилась за обумовленими правилами: оголошення виборів; передвиборча агітація; наявність альтернативних кандидатур та інформації про них, обирання голови зборів; рішення щодо форми голосування (відкритої чи таємної), обговорення із заслуховуванням аргументів; обирання лічильної комісії; голосування за прийняття результатів підрахунку голосів.

Результати здійснення процедури виборів піддаються колективному аналізу щодо значущості і доцільності її правил та щодо мотивів голосування.

- завдання на розвиток умінь взаємодії в організаційних ситуаціях на підготовку і здійснення позакласних заходів.

- завдання на ознайомлення з етапами організаційного процесу в умовах здійснення спільної діяльності при підготовці позакласних заходів (в умовах реальної діяльності Студенти навчаються визначати координаторів, розподіляти ролі та відповідальність, відслідковувати послідовність спільної діяльності;

- завдання на розвиток здатності визначати норми діяння і норми поведінки відповідно до вимог колективної діяльності і особливостей груп:

а) здійснюється колективне опитування - Що таке норми діяння? В результаті робиться висновок: це критерії, за якими оцінюється якість виконаної роботи;

б) здійснюється колективний аналіз ситуацій, в яких учитель задає для учня норму діяння. Аналіз вдалих і невдалих ситуацій. В результаті робиться висновок: чіткість формулювання вимог і норм впливає на якість діяльності. Норми діяння є об'єктивними, а отже оптимальними критеріями для оцінки діяльності. Перевага суб'єктивних критеріїв оцінювання заважає оптимальному здійсненню діяльності;

в) здійснюється аналіз авторитарного і демократичного варіанту висунення вимог і оцінки їх виконання.

Авторитарний варіант: вимоги висуваються одноосібно, без пояснень аргументів і обговорення. (студенти розділяються на групи, в яких вони самі придумують сюжет авторитарного варіанту висування вимог, його розвиток, та розігрують його.) Попередньо студенти знайомляться з такою характеристикою авторитарності, як те, що вона виникає лише за особливої адресантно-адресатної конфігурації комунікативної ситуації.

Демократичний варіант - це колективне обговорення кожної норми з аргументами щодо їх доцільності (студенти попередньо розіграні сюжети перетворюють на демократичний варіант сценарію).

- завдання на усвідомлення необхідності і можливості участі кожного як організатора у вирішенні життєвих ситуацій (аналіз ситуацій, які викликають незадоволення і є можливими до розв'язання при активній життєвій позиції);

- завдання на формування готовності до лідерської діяльності через доручення ролі організатора і забезпечення ситуації успіху;

- завдання на розвиток здатності проявляти організаторську активність по відношенню до різних вікових та гендерних груп;

- завдання з організації конкретних справ з молодшими, зі старшими, з дівчатками, з хлопчиками. З наступним аналізом та оцінкою.

Теоретико-методологічний аналіз досліджень дозволив розробити та впровадити програму розвитку лідерських здібностей, перевірка ефективності якої представлено далі.

3.2. Аналіз результативності програми формування лідерських якостей у студентів

На контрольному етапі, метою якого була перевірити, чи підвищився у студентів рівень лідерських якостей за період проведення програми, нами було створено дві групи – контрольну, в яку входило 15 студентів та експериментальну, в яку також входило 15 студентів.

Перед початком впровадження тренінгу, групам було запропоновано пройти діагностику за методиками КОЗ–1 та методикою діагностики лідерських здібностей Є. Жарикова, Є. Крушельницького.

Отримані результати були проаналізовані за використання критерія Ст'юдента (табл.3.2.).

Таблиця 3.2

Середні значення показників лідерських, лідерських та комунікативних здібностей у студентів до реалізації програми

Показники	Групи досліджуваних		t	P
	КГ (n=10)	ЕГ (n=10)		
Лідерські здібності	25,01±7,16	27,7±5,01	–	–
Організаторські здібності	0,71±0,75	0,78±0,38	–	–
Комунікативні здібності	0,61±0,75	0,6±0,05	–	–

В результаті діагностики ми визначили, що не існувало статистично значущих відмінностей між середніми значення досліджуваних якостей у експериментальної та контрольної груп.

Після успішної реалізації програми нами повторно було проведене дослідження за використанням тих самих методик. Результати відображені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3.

Середні значення показників лідерських, лідерських та комунікативних здібностей у студентів після реалізації програми

Показники	Групи досліджуваних		t	p
	КГ (n=10)	ЕГ (n=10)		
Лідерські здібності	26,67±8,95	37,6±1,05	-2,24	0,03
Організаторські здібності	0,62±0,27	0,78±0,38	-2,89	0,006
Комунікативні здібності	0,78±0,27	0,91±0,45	-3,42	0,001

Як стає зрозумілим з таблиці, існують значущі статистичні відмінності між показниками контрольної та експериментальної груп за всіма досліджуваними показниками, що вказує на значний розвивальний потенціал запропонованої нами програми.

Висновки до розділу 3

Ґрунтовний теоретичний та емпіричний аналіз проблеми, глибоке вивчення теоретико –методологічних основ дали нам можливість розробити програму, спрямовану на розвиток лідерських здібностей студентів соціономчного профілю. Програма включала три етапи.

Функціональний етап. Метою даного етапу була актуалізація функціональних механізмів, які лежать в основі лідерських здібностей.

Операційний етап. Метою даного етапу було формування системи дій та операцій, які лежать в основі успішного здійснення діяльності лідера

Діяльнісний етап. Його мета - актуалізація лідерських здібностей в умовах реальної діяльності

На контрольному етапі, метою якого була перевірити, чи підвищився у студентів рівень лідерських якостей за період проведення програми, нами було створено дві групи – контрольну, в яку входило 15 студентів та експериментальну, в яку також входило 15 студентів.

Перед початком дослідження нами було проведено статистичне порівняння показників організаторських та лідерських здібностей, яке не показало жодних відмінностей між показниками груп.

Після реалізації розробленої програми нами було встановлено, що існують значущі статистичні відмінності між показниками контрольної та експериментальної груп за лідерських, організаторських та комунікативних здібностей у експериментальної групи при порівнянні з контрольною, яка не приймала участі в програмі. Такі результати вказують на значний розвивальний потенціал запропонованої нами програми.

ВИСНОВКИ

Термін лідерства має складний характер, достатню розробленість та велику кількість підходів та точок зору з приводу його визначення, що ще раз доводить багатогранність та потребу в об'єктивному аналізі та вивченні цих теорій. Більшість дослідників збігається на думці, що лідерство – процес впливу на групу людей із спільними інтересами та цінностями, де лідер – це особистість з певним набором особистісних якостей, яка веде групу, вказуючи шлях власним прикладом.

Аналіз існуючих підходів до трактування поняття «лідерство» дає підстави розглядати лідерство як складне явище, що визначає різні динамічні та статичні рольові аспекти діяльності лідера, її внутрішні та зовнішні чинники у різних суспільних контекстах.

У процесі формування сучасного типу лідерства, його психологічної готовності до управлінської діяльності постає питання про критерії вимог до керівника нового типу, орієнтованого на реалізацію складних завдань суспільно-політичних перетворень Української держави на шляху зміцнення її незалежності й ефективного соціально-економічного розвитку.

В результаті дослідження лідерський здібностей студентів соціономічного профілю ми виявили, що для більшості випробуваних студентів характерний середній рівень комунікативних та лідерських здібностей.

Крім того, в результаті емпіричного дослідження ми визначили, що для більшості студентів характерний середній рівень соціального інтелекту, що характеризується як середній рівень здатності до адекватного розуміння оточуючих.

Досліджувані студенти з низьким рівнем соціального інтелекту можуть зазнавати труднощів у розумінні й прогнозуванні поведінки людей, що ускладнює взаємини й знижує можливості соціальної адаптації. Низький рівень соціального інтелекту може деякою мірою компенсуватися іншими психологічними характеристиками (наприклад, розвиненою емпатією, деякими

рисами характеру, стилем спілкування, комунікативними навичками), а також може бути скоректований у ході активного соціально-психологічного навчання.

Випробувані з високим рівнем соціального інтелекту здатні витягти максимум інформації про поведінку людей, розуміти мову невербального спілкування, висловлювати швидкі й точні судження про людей, успішно прогнозувати їхню реакцію в заданих обставинах, проявляти далекоглядність у відносинах з іншими, що сприяє їх успішній соціальній адаптації. Випробувані з високим соціальним інтелектом, як правило, бувають успішними комунікаторами. Їм властиві контактність, відкритість, тактовність, доброзичливість і сердечність, тенденція до психологічної близькості в спілкуванні.

Нами було встановлено, що для переважної більшості студентів характерні середні та високі показники комунікативної ергічності, пластичності, швикості та емоційності. Ми припускаємо, що студенти з високою комунікативною ергічністю відрізняються прагненням до лідерства та легко встановлюють контакти. Респонденти з високою комунікативною пластичністю мають широкий вибір комунікативних програм. Студенти з високою комунікативною швидкістю відрізняються швидкою вербалізацією. А низькі показники комунікативної емоційності відрізняють здібних комунікаторів, оскільки саме у них відмічається впевненість у собі в процесі взаємодії.

Крім того, ми визначили, що для більшості досліджуваних студентів характерний в спілкуванні демократичний або авторитарний стиль.

В результаті кореляційного аналізу ми виявили, що показники лідерських та лідерських здібностей та трьох субтестів та загального рівня соціального інтелекту пов’язані з формально-динамічними якостями (ергічність, пластичність, швидкість та емоційність) та показниками спрямованості в спілкуванні, що було підтверджено в результаті факторного аналізу.

Ґрунтовний теоретичний та емпіричний аналіз проблеми, глибоке вивчення теоретико –методологічних основ дали нам можливість розробити

програму, спрямовану на розвиток лідерських здібностей студентів соціономчного профілю. Програма включала три етапи.

Функціональний етап. Метою даного етапу була актуалізація функціональних механізмів, які лежать в основі лідерських здібностей.

Операційний етап. Метою даного етапу було формування системи дій та операцій, які лежать в основі успішного здійснення діяльності лідера

Діяльнісний етап. Його мета - актуалізація лідерських здібностей в умовах реальної діяльності

На контрольному етапі, метою якого була перевірити, чи підвищився у студентів рівень лідерських якостей за період проведення програми, нами було створено дві групи – контрольну, в яку входило 15 студентів та експериментальну, в яку також входило 15 студентів.

Перед початком дослідження нами було проведено статистичне порівняння показників організаторських та лідерських здібностей, яке не показало жодних відмінностей між показниками груп.

Після реалізації розробленої програми нами було встановлено, що існують значущі статистичні відмінності між показниками контрольної та експериментальної груп за лідерських, організаторських та комунікативних здібностей у експериментальної групи при порівнянні з контрольною, яка не приймала участі в програмі. Такі результати вказують на значний розвивальний потенціал запропонованої нами програми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алфімов Д. (2010) Зміст феномену “лідерські якості особистості”. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах *Зб. наук. пр.* Голова ред. ради А. Монаєнко,. 11 (64), 44 – 51

2. Андреева О. (2013) *Феномен лідерства*. Київ: Освіта.

3. . Біленкова Л. Костащук О. (2022) Формування активної лідерської позиції майбутнього вчителя . *Науковий журнал “Інноваційна педагогіка”. Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій*. Видавничий дім “Гельветика”, 1. , 9 – 13

4. Беспарточна О., Скребкова К. (2021) Принципи формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти.“*Освіта та педагогічна наука” ДЗ “Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка»,* 3(178), 13 – 24

5. Бандурка А. М.(2011) *Психология управления: учеб. пособ*.. Харьков: Фортуна-пресс.

6. Волківська Д.(2016) Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі : дисертація канд. пед. наук : 13.00.05. Київ.

7. Гармаш С.А., Гашутіна О.Е. (2009) Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. *Управління інноваційними проєктами та об’єктами інтелектуальної власності*, 37–44.

8. Гуменюк О.Г. (2022) Лідерство як соціально-психологічний феномен. *Збірник тез XXVI щорічної звітної наукової конференції науково-педагогічних працівників, докторантів та аспірантів Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова : Управлінські та правові засади забезпечення розвитку України як європейської держави (м. Хмельницький, 12 березня 2022 року)*. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 153-156

9. Данчева О. В. (2018) *Практична психологія в економіці та бізнесі*. К: Лібра

10. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононец Н. В. (2021) *Сучасні погляди на формування лідерської Дидактика лідерства. компетентності здобувачів вищої освіти: монографія*. Полтава : ПУЕТ.

11. Євдокімова, О. О. (2009). Соціально-психологічні особливості студентського віку та їх урахування в системі психологічного супроводу. *Наука і освіта*, 1-2, 52-57.

12. Заредінова, Е. Р. (2020). Характеристика вікових особливостей студентів у контексті формування соціокультурних цінностей в освітньому середовищі.*Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту проблем виховання НАПН України (протокол № 12 від 24 грудня 2020 року)*, 78.

13. Жулинська, О.В. (2011) Формування ціннісних орієнтацій студентської молоді в психолого-педагогічних умовах. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*, 32–33, 293–298.

14. Кірдан О. Л., Кірдан О. П. (2021) Формування soft skills здобувачів вищої освіти в освітньому процесі закладу вищої освіти. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи: збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. Умань : ВПЦ Візаві, 2 (6), 152–160.

15. Кузнєцов М. А., Фоменко К. І., Кузнецов О. І. (2015) *Психічні стани студентів у процесі навчально-пізнавальної діяльності* . Харків : ХНПУ

16. Кальницька К. О. (2009) Рольова диференціація лідерства: сутність, підходи до вивчення та крос-культурні відмінності . *Вісник Чернігівського державного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка*, 7, 192–201

17. Калашнікова С. А. (2010) *Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія.* Київ : Київський ун-т імені Бориса Грінченка,.

18. Коленіченко Т. І. (2009) Методологія дослідження адаптації особистості в нових умовах життєдіяльності. *Соціальна безпека і гуманітарний захист в Україні на початку XXI століття: проблеми теорії і практики: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф.* Чернігів, 55-57.

19. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. (2012) *Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник.* К.: НДЦ ГП ЗСУ.

20. Куриця А. І. (2020) Змістові та методичні аспекти програми розвитку лідерських якостей студентів-логопедів. *Актуальні питання корекційної освіти*., 15

21. Літвак, А. (2023). Розуміння лідерства і його саморозвиток. *Scientific Collection «InterConf»*, (142), 69–77.

22. Радчук Г. К., Козак О. В. (2020) *Теорії лідерства в сучасному психологічному дискурсі*. Barcelona, España 2020.

23. Мітлош, А. В. (2007). Психологічний аналіз лідерської обдарованості членів молодіжних громадських об'єднань: Автореф. дис. канд. психол. наук. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 20.

24. Нежинська О. (2020) *Лідерство та керівництво: психологічний дискурс: монографі*я. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС.

25. Нестуля С., Нестуля О., Кононец Н. Дидактика лідерства. Сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2021. 591 с.

26. Пірен М. (2012) Лідерство : сутність та реалізація в українському суспільстві: навч. посібник. Київ : Університет «Україна»

27. Романовський О.Г., Резнік С.М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І, Головешко Б.Р., Бондаренко В.В (2017) *Лідерські якості в професійній діяльності//* за заг. ред. О.Г. Романовського. Харків : НТУ «ХПІ»

28. Спіріна Т. П., Тимошенко Н. Є. (2016) Специфіка формування лідерського потенціалу в майбутніх фахівців. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія «Соціальна робота»: зб. наук. пр*., 22, 180-185.

29. Сергеєва Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. (2015) *Лідерство: навч. посібн.* Івано-Франківськ. «Лілея -НВ»

30. Сторожев Р. (2017) Стан дослідження проблеми лідерства у вітчизняній та зарубіжній літературі. *Держави і регіони. Серія : державне управління*, 3, 21–25.

31. Черкашин, А. І., Величко, В. О. (2023). Лідерство в контексті соціального розвитку суспільства. URL https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/1335272b-5e30-42a1-83fe-0efc9e818c7b/content

32. Ягоднікова В., Гриньова М. (2021) Партисипативний підхід до виховання лідерських якостей підлітків. *Молодь і ринок*, 11-12, 44–49.

33. Якушко Н. (2016) Теорії лідерства: ґенеза та сучасна інтерпретація. *Право та державне управління*, 4, 130–135

34. Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). Introduction to, and overview of, transformational and charismatic leadership. In B. J. Avolio & F. J Yammarino (Eds.), Transformational and charismatic leadership: The road ahead (pp. xv-xxiv). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.

35. Bass, B. & Riggio, R. (2005). Transformational Leadership. 2nd Edition. New York. Psychology Press, 296. DOI: 10.4324/9781410617095.

36. Bennis, W.G. (2009). On Becoming a Leader. Perseus Books Group, 296. DOI: 10.4324/9781410617095

37. Gurevich, R., Brovchak L., Kholko vska, L. (2019), “The leadership qualities formation of future educators by means of student self-government”, Theory and practice of social systems management, pp. 89 – 101

38. Kotter J. (1996) *Leading Change.* Boston: Harvard Business School Press

39. Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. Academy of Management Executive, 16(1), 57-72.

40. Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

41. Polishchuk, O., Polishchuk, O. (2021), “Axiological features of formation of leadership qualities in the process of obtaining higher education”, International Scientific Journal of Universities and Leadership, pp. 201 – 210

42. Zhukova, A. (2022), “Modern concepts and approaches to the formation of leadership competence in the institutions of professional prehigher education”, Visnyk of the Lviv University, Series: Pedagogics, pp. 65-72 Yukl, G. (2010). Leadership in organizations (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.