

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

**на тему: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА  
СТУДЕНТОК УНІВЕРСИТЕТУ**

Виконала: студентка IV курсу,  
групи 6.0539 -2  
спеціальності: 053 Психологія  
освітньої програми: Психологія  
Батракова Яна Олексіївна  
Керівник: к.пед.н., доцент кафедри  
педагогіки та  
психології освітньої діяльності,  
Голованова Т. П.  
Рецензент: к.псих.н., доцент кафедри  
психології Грединарова О.М.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології  
Кафедра психології  
Рівень вищої освіти бакалаврський  
Спеціальність 053 Психологія  
Освітня програма Психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 р.

**ЗАВДАННЯ**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**

Батракова Яна Олексіївна

Тема роботи Соціально-психологічні особливості лідерства студенток університету

керівник роботи Голованова Т. П. к.п доцент кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності

затверджені наказом ЗНУ від «22» 02 2023 року № 341-с

2. Строк подання студентом роботи \_\_\_\_\_
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури та емпіричне дослідження.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: Підібрати психодіагностичні методики для визначення особливостей гендерної мотивації до лідерства у студенток університету; Експериментально дослідити та здійснити порівняльний аналіз особливостей гендерної мотивації до лідерства у студенток університету; Розробити практичні рекомендації щодо розробки тренінгових вправ з мотивування студенток до формування компетенцій лідерства.
5. Перелік графічного матеріалу: 3 таблиць, 4 малюнки

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання Прийняв
Вступ	Голованова Т. П., доцент		
Розділ 1	Голованова Т. П., доцент		
Розділ 2	Голованова Т. П., доцент		
Розділ 3	Голованова Т. П., доцент		
Висновки	Голованова Т. П., доцент		

7. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	лютий-березень 2023 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2023 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень 2023 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	Квітень-травень 2023 р.	Виконано
5	Написання висновків	травень 2022 р.	Виконано
6	Передзахист	травень 2023 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	травень 2023 р.	Виконано

Студент \_\_\_\_\_ Я.О. Батракова

Керівник роботи \_\_\_\_\_ доцент Т.П. Голованова

**Нормоконтроль пройдено**

**Нормоконтролер** \_\_\_\_\_ О. М. Грєдинарова

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 36 сторінок, 3 рисунка, 4 таблиці, 43 джерела, 5 додатків.

Мета роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному визначенні гендерних особливостей мотивації до лідерства у студенток університету.

Об'єкт дослідження – лідерство як соціально-психологічний феномен.

Предмет – гендерні особливості мотивації до лідерства у студенток університету.

В основу дослідження покладено припущення про те, що розвиток та прояв лідерських здібностей обумовлено не статевою приналежністю, а сформованістю тій або іншої гендерної ідентичності (маскулінність, фемінінність, андрогінність).

Методи дослідження: теоретичні: (аналіз і синтез літератури з обраної проблеми, синтез і узагальнення отриманих результатів); емпіричні (психодіагностичні методики для дослідження креативності в підлітковому віці); математико-статистичні методи: інтерпретація отриманих результатів здійснювалась за допомогою кількісної обробки даних.

Наукова новизна дослідження полягають у тому, що результати дослідження можуть бути використані під час проведення наукових досліджень, у процесі професійної підготовки студентів-психологів та викладачами ЗВО при організації аудиторної та позааудиторної роботи студент.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ, ЛІДЕРСТВО,  
СТУДЕНТКИ, ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ

## **SUMMARY**

Bartrakova Y.O. Socio-psychological features of leadership of female university students.

Master's qualification work: 36 pages, 3 figures, 4 tables, 43 sources.

The purpose of the work is the theoretical substantiation and empirical determination of the gender characteristics of motivation for leadership among female university students.

The object of research is leadership as a socio-psychological phenomenon.

The subject is gender specifics of motivation for leadership among female university students.

The research is based on the assumption that the development and manifestation of leadership abilities is determined not by gender, but by the formation of one or another gender identity (masculinity, femininity, androgyny).

Research methods: theoretical: (analysis and synthesis of literature on the selected problem, synthesis and generalization of the obtained results); empirical (psychodiagnostic methods for studying creativity in adolescence); mathematical and statistical methods: the interpretation of the obtained results was carried out with the help of quantitative data processing.

The scientific novelty of the study lies in the fact that the results of the study can be used during the conduct of scientific research, in the process of professional training of psychology students and teachers of higher education institutions in the organization of classroom and extracurricular work of the student.

**SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS, LEADERSHIP,  
FEMALE STUDENTS, GENDER IDENTITY**

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЛІДЕРСТВА СТУДЕНТОК УНІВЕРСИТЕТУ.....	9
1.1. Лідерство як соціально-психологічний феномен.....	9
1.2. Методи дослідження соціально-психологічних особливостей гендерного лідерства студенток університету .....	12
1.3. Гендерні особливості мотивації до лідерства студенток університету....	14
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ ДО ЛІДЕРСТВА СТУДЕНТОК УНІВЕРСИТЕТУ.....	18
2.1. Зміст та організація дослідження гендерних особливостей прояву лідерства у студенток університету.....	18
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження гендерних особливостей мотивації до лідерства студенток університету .....	20
2.3. Практичні рекомендації щодо розробки тренінгових вправ з мотивування студенток до формування компетенцій лідерства .....	28
ВИСНОВКИ.....	31
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	34
ДОДАТКИ.....	37

## ВСТУП

Питання гендерно-специфічної мотивації лідерства залишається одним із найцікавіших у соціальній психології та теорії організаційної поведінки. Воно тісно пов'язане з концепцією лідерства. Не використовуючи примусові форми влади, можна правомірно говорити про лідерство в ситуаціях, коли воно намагається вплинути на поведінку інших членів колективу. У поєднанні з тим, що гендерний підхід активно практикується в багатьох галузях науки, наприклад у психології, дослідження лідерських якостей, тобто їх гендерних характеристик, є предметом серйозного вивчення сучасної психологічної науки. Дослідження гендерних особливостей мотивації лідерства — це дослідження гендерних характеристик, таких як стереотипи лідерів, гендерна соціалізація та гендерна самоідентифікація.

Вивчення гендерних особливостей лідерських мотивацій виникає саме зі студентського віку, коли особистість визначається її життєвими цілями та прагненнями, переконаннями, інтересами. На цьому етапі завершується формування світогляду та формування «Я-концепції», у частини студентів формується стійка лідерська мотивація, у частини — низький рівень лідерської мотивації.

Актуальність дослідження цього питання все ж пов'язана з тим, що в соціумі проходить процес порівняння жіночих та чоловічих соціальних прав та феноменальних ролей, які загострюють, «стирають» традиційну маскуліність і традиційну фемінність. Ці соціальні процеси призводять до змін традиційних уявлень про лідерів та їхні ролі. Інтерес до вивчення гендерної психології лідерства вперше виник у психології за кордоном. Серед основних авторів можна відзначити А. Ерхарда, С. Жаклін, Е. Маккобі, С. Берн, Дж. Граєн, А. Феінголд та ін.

Особливу увагу приділено дослідженням гендерних особливостей лідерства в різних соціальних групах. Роботи цих вітчизняних психологів присвячені вивченню лідерства, особливо гендерних особливостей Т. Бендас, В. Васильєва, Н. Підбуцька і В. Спіцина, А. Весельська, С. Загурська, О. Ожигова, В. Ярошенко, Л. Кормич, О. Посуховська, Л. Усанова й М. Нестеренко, Н. Руденко, П. Терзі та ін. Проте гендерні характеристики лідерських мотивів студенток залишаються недослідженими.

Об'єкт дослідження – лідерство як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження – гендерні особливості мотивації до лідерства у студенток університету.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати та емпірично визначити гендерні особливості мотивації до лідерства у студенток університету.

Гіпотеза дослідження - ми передбачаємо, що розвиток та прояв лідерських здібностей обумовлено не статевою приналежністю, а сформованістю тій або іншої гендерної ідентичності (маскулінність, фемінінність, андрогінність).

Відповідно до предмета та мети нами визначені наступні завдання дослідження:

- Здійснити теоретичний аналіз проблеми гендерної мотивації до лідерства та гендерних особливостей прояву лідерства в психолого-педагогічній літературі;
- Підібрати психодіагностичні методики для визначення особливостей гендерної мотивації до лідерства у студенток університету;
- Експериментально дослідити та здійснити порівняльний аналіз особливостей гендерної мотивації до лідерства у студенток університету;
- Розробити практичні рекомендації щодо розробки тренінгових вправ з мотивування студенток до формування компетенцій лідерства.

Для досягнення поставленої мети нами були використані наступні методи:



– теоретичні методи: вивчення та аналіз науково-методичної та психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження; аналіз анамнестичних даних, спостереження за студентами;

– експериментально-емпіричні методи: констатувальний експеримент, що включав наступний комплекс психодіагностичних методик:

- Методика «Я-лідер» (Є.С. Федоров, О.В. Єршомін, модифікована Т.А. Мироновою);

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

- Методика «Маскулінність -фемінінність» С. Бем;

– математико-статистичні методи: інтерпретація отриманих результатів здійснювалась за допомогою кількісної обробки даних;

Практичне значення дослідження полягає у тому, що результати дослідження можуть бути використані під час проведення наукових досліджень, у процесі професійної підготовки студентів-психологів та викладачами ЗВО при організації аудиторної та позааудиторної роботи студент.

Дослідження проводилось на базі «Запорізького технічного ліцею» м. Запоріжжя, Запорізької області.

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел ( 43 найменування) та додатків.

# РОЗДІЛ І.

## ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЛІДЕРСТВА СТУДЕНТОК УНІВЕРСИТЕТУ

### 1.1 Лідерство як соціально-психологічний феномен

Як культурний феномен, лідерство як соціально-психологічна риса визначається певними історичними типами культури і суспільства. Значна частина сучасних положень лідерства ґрунтується на поглядах засновника теорії соціалізації Г.Тарра, який вважав, що наслідування послідовників обраному лідеру є фундаментальним законом життя у соціумі.

У психолого-педагогічній літературі виділяють декілька базових підходів до проблеми лідерства. До основних із них можна віднести функціонально-структурний підхід, теорію рис, ситуаційну теорію, гуманістичне лідерство, психодинаміку лідерства, трансакційний підхід.

Представники функціонально-структурного підходу є В. Кау, Л. Едінгер, Дж. Опергейнф, Н. Фроліх. Надання людині звання лідер, вбачається у виконанні певних управлінських обов'язків. Представники цього підходу зазначають, що люди які мають певний вплив на інших є лідерами. [2; 3].

Теорія М. Вебера про лідерство є класичною, вона характеризує способи легітимізації влади. Відповідно до теорії, лідери діляться на традиційних, легально-раціональних та харизматичних, бо вони мають якості, притаманні керівникам [8].

Англійським психологом Ф. Гальтоном, розроблений феномен лідерства у рамках «теорії рис», він пояснює що якості лідера передаються на генетичному рівні. Але які саме якості лідера передаються, цього не визначено [10].

Більш новітньою є ситуаційна теорія лідерства, представниками якої є Дж. Шнейдер, Т. Хілтон, А. Годієр, вони зазначають, що лідери з'являються за певного збігу обставин та часу. Основою концепцією є певні риси особистості, які відносно притаманні лідеру. Тому, відповідно до ситуаційної теорії лідерства, потрібні різні лідери, і різні якості [2; 41; 42].

Г. Герт і С. Мілз розробили «ситуативно-особистісну» теорію, що включає певні підходи. Треба враховувати декілька факторів розглядаючи лідерство як феномен. По-перше одним базовим фактором лідера є наявність рис у свідомості та самоподачі його наслідників. По-друге наявність амотивів лідера. По-третє, важливими є правові фактори діяльності лідера, як керівника та його характеристики [12].

Р. Стогділа, Е. Холландера представили важливі уявлення стосовно напрямку вивчення лідерства, як феномену з точки зору сприйняття, взаємодії та поведінкового аспекту особистості по відношенню до інших, а саме як фактор взаємовдосин в групі чи колективі. Саме це уявлення дозволяє вивчати лідерство, як феномен, не тільки характеризуючи особистість, а враховуючи відносини між людьми [11; 15].

Орієнтуючись на положення, Р. Кеттелом була пропозиція вивчати лідерство, як кореляцію між запитами та цілями його наслідників, де базою лідера буде спрямованість на досягнення групової мети [16;17].

Вчені, що працюють у гуманістичному напрямку, розглядають лідерство з іншого боку, а саме зазначають, що індивід, за своїми природними функціями, має складну систему мотивації, вона є керована. Отже базовою функцією лідера є модифікація організації і такому напрямку,

щоб особистості була гарантована демократія, втілення власної мети і тим часом, щоб людина могла працювати і на спільну ціль компанії.

У дослідженнях Б. Блейка, Дж. Макгрегора та інших американських дослідників покладені базові ідеї гуманістичного напрямку [19; 20]. У зарубіжній психології розповсюджена теорія мотиваційного лідерства, засновниками якої є С. Мітчел, С. Еванс. Вони наголошують, що мотивація має значний вплив на лідера і його наслідників, і саме від цього залежить продуктивність та позитивний ефект. В цій теорії йдеться про існування певної структури лідерського процесу та певних видів поведінки лідерів. Сюди входить підтримуюче лідерство, лідерство, директивне лідерство, що спрямоване на отримання гарного кінцевого продукту.

Мають важливе місце у дослідженні проблеми лідерства теорії трансактного аналізу. Дж. Хоманса, Дж. Марча, Г. Саймона, Г. Келлі є основними представниками, які акцентують увагу на емоційно-вольовій сфері у процесі взаємодії лідера та його наслідників, і показують варіанти їх втілення [23; 24].

Класифікація лідерів за стилем поведінки є наразі провідною. О. Залізник, Є. Флорен є впроваджувачами цієї класифікації. Концепції поведінки лідера звертають увагу на його продуктивність. Загалом виділяють п'ять видів домінуючого стилю тих чи інших якостей: параноїдальний, демонстративний, компульсивний, депресивний і шизоїдний, але є і комбіновані стилі між собою. Такі зміни викликають створення нових об'єктів дослідження та швидкий розвиток психології, і привертають інтерес багатьох українських дослідників до даної проблеми [15; 16].

Авторитетною особою є лідер, це характеризується тим, що його думка та позиція є принципово важливою і до неї треба дослухатись. А. Уманський, наголошує, що лідер завжди виділяється з групи людей, через активну взаємодію та відкритість. Він займається організцією групи, приймає рішення, формує цінності групи та врегульовує конфліктні ситуації. [33].

Положення ціннісного обміну і з уявлень про те, що механізм впливу лідера на інших є механізмом самоідентифікації, це розробив Р.Л. Кричевський [27]. Автор зазначає, що лідеру треба мати відповідну модель поведінки та діяльність, що в повному об'язку відповідає процесу лідерства [26]. Вивчення лідерства є перспективним напрямком у психології через недостатню вивченість багатьох аспектів в цьому питанні, а саме вікових, гендерних та культурних аспектах лідера.

Таким чином, опираючись на поняття «лідерство» та «лідер», можемо стверджувати, що лідерство, як феномен є одним із процесів управління та вміння організовувати групи, що призводить до досягнення загальної мети з високим процентом продуктивності та ефективності. Адже лідер повноцінний учасник групи, що самовисувається бути неофіційним керівником в даній ситуації, таким чином визначає провідну діяльність організації щоб досягнути поставлених задач та цілей.

## **1.2 Методи дослідження соціально-психологічних особливостей гендерного лідерства студенток університету**

Гендерні особливості мотивації до лідерства проявляються під впливом полових якостей індивіда. Першочергово треба розглянути трактування поняття «гендер» та які характеристики до нього відносяться. І тільки тоді переходити до аналізу методів експерименту та самого дослідження.

Американський психоаналітик Р. Столлер вперше заснував такий термін, як «гендер» у своїй науковій праці «Стать і гендер». Він визначав термін «гендер» з погляду психологічних, культурних та соціальних відмінностей від природньої статі. Таким чином не треба стереотипно ототожнювати рису «жіночності» з самою жінкою, а рису «мужності» саме з чоловічою статтю [7, 383]. На сьогоднішній день термін використовується в

різних сенсах, а саме як визначення статі та стереотипне бачення характеристики жінок та чоловіків.

Поняття «гендер» має на увазі певні очікування соціуму від того чи іншого представника статі. Наприклад якщо стать характеризують за фізичними відмінностями анатомії тіла, то з гендером характеризують психічні та культурні протилежності між протилежною статтю, будь-то чоловіком чи жінкою [22; 25].

Особливостями гендерної особистості є маскулінність, фемінність та андрогінність. Поняття «фемінність» та «маскулінність» не пов'язують з природною статтю, вони є загальними представленнями про психічні та поведінкові аспекти, що притаманні чоловікам та жінкам.

Маскулінність – це набір чоловічих проявів, що включає в себе певні очікування від чоловіка в соціумі, в поведінкових проявах в залежності від ситуації. Маскулінність проводить паралель з мужністю, активною позицією, незалежністю та впевненістю.

Фемінність – це набір жіночих проявів, що включає в себе певні очікування від жінки в соціумі, в поведінкових проявах, що зазвичай є у жінок. Стереотипно жінкам надають ніжність, пасивну позицію, м'якість, материнський інстинкт, яскраву емоційність, тому жіноча ототожнюється з частною сферою [18; 19; 24].

Американський психолог Сандра Бем на початку 70-х років ХХ століття, висунув пропозицію положень андрогінії. Андрогінність являє собою систему характеристик індивіда, що притаманне поведінці, можливостям та очікувань, що поєднуються та мають зв'язок з індивідами фемінних та маскулінних ознак. С.Бем зазначає, що андрогінна особливість включає в себе дві статеві ролі, як жіноче так і чоловіче, не витісняючи один одного, а особа що чітко відповідає характеристикам, що притаманні її статі, часто є непристосованою до життя та стресів [6; 13; 19].

На основі теоретичного аналізу ми виділили деякі показники гендерних особливостей мотивації до лідерства у студенток університету, які базуються на трьох рівнях:

1. Рівень потреб та мотивів (базою є потреба або мотив лідерства: афіліація, досягнення, влада, контроль, ризик);
2. Рівень особистої спрямованості (базою є види);
3. Поведінковий рівень (базою є вибір індивіда особливого лідерського стилю).

Рівень потреб та мотивів (базою є потреба або мотив лідерства: афіліація, досягнення, влада, контроль, ризик) виявляється у особистій спрямованості, через яку визначається лідерський стиль (лібералізм, демократія чи авторитетне керування) [31; 32].

Тому, можна зазначити, що дослідження гендерних особливостей мотивації до лідерства, насамперед, треба акцентуватись на впливі гендерних особливостей на особистість та застосувати діагностичний інструментарій, щодо визначення психологічно-соціальних особливостей гендерного лідерства студенток університету.

### **1.3 Гендерні особливості мотивації до лідерства студенток університету**

Лідерство – це особиста праця, яка передбачає вивчення нашого лідерського досвіду, зростання та навчання. Серед збігів, рис і досвіду, які допомагають формувати життя людини, стать загалом є важливим аспектом. У даній роботі ми акцентуємо увагу на гендері, а не на статі, і робимо це, щоб підкреслити той факт, що гендер і стать не є синонімами. Стать зазвичай є природним фактором, що формується в утробі і має певну кількість хромосом чи різницю статевих органів [39].

Гендер – це соціальне поняття, що захвачує сферу поведінкових і психологічних характеристик, що відноситься до фемінності та маскулінності та їх відмінностей» [40; 41; 42].

Д. Батлер, зазначала, що гендер це щось неістотне та ефективне. Батлер наголошує на перформативності, як на не одиничному акті, адже це постійно відтворення норм». Тому перформативність гендеру – це вбачається в системності норми поведінки, що властива тій чи іншій статті, а це в свою чергу укріплює ієрархію до відповідності гендерним стереотипам. А це в свою чергу залишає слід у ролі лідерстві. Отже, незважаючи на те, що ми всі є гендерними істотами, наш життєвий досвід, а отже, і досвід лідерства, форм

Питання гендерного рівноправ'я в сучасному світі та теоріях лідерства пояснюється по-різному, але спільним є те, що всі вони базуються на гендерних моделях поведінки, які історично сформувалися в ході розвитку суспільства. Сьогодні існує багато гендерних стереотипів щодо створення лідерських можливостей для жінок, особливо той факт, що жінок часто вважають некомпетентними та недосвідченими, що призводить до нижчої заробітної плати та менших можливостей кар'єрного зростання. ується нашою ідентичністю, особливо нашою статтю. [25; 26].

У даній роботі ми акцентуємо увагу на гендерних особливостях мотивації до лідерства студенток університету та статі. Аналіз літературних джерел показує важливу роль статі в життєдіяльності людини [38]. Адже існує поняття того, що стать зароджує саморозвиток особистості і програмує розвиток лідерських якостей, які грають важливу роль, і дають зрозуміти студентам, що таке гендер.

З давніх давен лідерство відносилось більш до чоловіків, які займали лідерські позиції і мали переваги [37]. А жінок не ототожнювали з лідерськими можливостями і навіть не рахувались з їх думкою [36; 39].



П. Ільїна, зазначає, що упереджене відношення до лідерства жінок, виявляли любителі фрейдизму [21]. Адже дана концепція психоаналізму вбачає жінок, як лідерів, що мають хвору гендерну схожість. В концепції стимул жінки бути лідером, зазначається як «фалічне», 1) воно вважалось проявом неповноцінної жінки, що заздрить чоловікам, адже жінка повина виявляти лише моральну підтримку чоловіку і не показувати лідерський початок. 2) роль «звabниці» для керівника; 3) роль «тотема» - жінка для чоловічої удачі; 4) «сталева леді», що має холодний розум, силу волі, і риси що характерні для чоловіків. Саме це частіше ізолює їх від групи в соціумі. Всі ці ролі направлені на розвиток стереотипів, які мають негативний вплив на лідерство жінок і заважають рівноправю у будь-якій справі.

Окрім того, гендерна схожість за рамками складної бінарної системи жінок та чоловіків була не задіяна в спілкуванні чи прояві лідерства. Погляди на лідерство, визначались як ієрархічні, що керувались певними позиціями.

Отже, дані концепції мали зв'язок з управлінням. Тому особи, що не порівнювали себе чинили опір лідерству та самій концептуальній теорії. Різні конотації лідерства не показують їх шлях [43]. Пізніше рухи в соціумі прийшли до руху лідерства, що мали на право існування в літературних джерелах. Трішки далі, розвивається теорія лідерства, що признає концепції соціального конструктивізму, феміністської теорії, постмодернізму та критичної теорії. Ці твердження дали право голосу верствам населення та відкрили лідерські можливості, що мали багато представників жіночої статі і різних культур, які знали цінну роботу, відносини та відповідальність за погляди. [31]. У сучасному світі, точка зору на лідерство робить дане положення доступним для багатьох людей, не залежно від статі, віку і таке інше. Дуже багато моделей та стилів лідерства, що є прийнятими в суспільстві та компаніях і є демократичними і зорієнтованими на процесуальні підходи до лідерства.

Для розвитку студентського лідерства важливо кинути виклик цим традиційним уявленням про лідерство та просувати цілісні та сучасні підходи до лідерства.

Ми виділяємо три основні способи, за якими фокус на гендері та лідерстві нерівний:

1) історично і до сьогоднішня праця над гендером і лідерством часто акцентувалась повністю або переважно на жінках, а не на гендерних відповідностях; 2) традиційні положення та вивчення лідерства беруть на себе роль повної маскулінності та не підлягають перевірці; 3) дослідження часто звужують відмінності між чоловіками та жінками, що обмежує можливість поглибити розуміння груп ідентичності та виключає осіб, які не ідентифікують себе як чоловік/чоловік або жінка/жінка [37; 38].

Вища освіта України займається розвитком студентського лідерства, сучасні вчені обирають темою дослідження взаємозв'язок гендеру та лідерства. Викладачам вищих навчальних закладів важливо думати про те, як соціалізація гендерних ролей може вплинути на розвиток лідерських якостей студентів та очікування в науці.

На нашу думку, важливо, щоб вчителі не обмежували розвиток лідерських якостей у молодших школярів гендерними ролями, заохочуючи учнів до інновацій та розвитку критичного мислення. Нашій країні потрібні лідери, які співпрацюють, розвиваються та створюють зміни. Ось чому, на наш погляд, така важлива роль вчителів, тьюторів, медіаторів і наставників.

Отже, можна зробити висновок, що сучасні дослідження в галузі гендерної психології лідерства показують, що різниця у вираженості лідерських якостей чоловіків і жінок безперечно існує. Але ці відмінності не повинні заважати жінці взяти на себе лідерську роль.

## **РОЗДІЛ II.**

### **ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ ДО ЛІДЕРСТВА СТУДЕНТОК УНІВЕРСИТЕТУ**

#### **2.1 Зміст та організація дослідження гендерних особливостей прояву лідерства у студенток університету**

У цьому розділі розкриваються основні завдання дослідження гендерних особливостей лідерської діяльності студенток коледжу та визначаються основні етапи реалізації. Також описана процедура експериментального дослідження.

Експериментальною основою дослідження стали студенти Запорізького технікуму. Експериментальна вибірка для цього дослідження складалася з 20 студентів і 20 студенток. Загальна кількість учасників експерименту становила 40 студентів віком від 17 до 22 років.

Психологічне дослідження проводилось під час дистанційного навчання з 13 лютого по 5 березня 2023 року. Це емпіричне дослідження проводилося в п'ять етапів:

– На першому етапі було здійснено аналіз літературних джерел про лідерство студенток коледжу як явище та гендерно-мотивовані характеристики гендерної мотивації. відкриває нам різноманітні інтерпретації поняття лідерства, лідерства та гендерних характеристик. На цьому етапі збираються медичні записи для використання в майбутніх експериментах.

– На другому етапі проводився вибір учасників дослідження та вибір методів, експериментів.

– На третьому етапі обробка даних здійснюється математичними методами.

– На четвертому етапі відбувається інтерпретація результатів дослідження та робляться висновки.

- На п'ятому етапі були розроблені практичні рекомендації щодо розробки тренінгових вправ для мотивації студенток до розвитку лідерських якостей.

Опитування проводяться дистанційно, а методи надсилаються студентам в електронному вигляді.

У рамках емпіричного дослідження було використано низку надійних психодіагностичних інструментів для визначення гендерних особливостей лідерської діяльності студенток.

Емпіричні методи дослідження:

1. Методика «Я-лідер» (Ю.С. Федоров, О.В. Єрьомін, модифікація Т.А. Миронова) була призначена для вивчення лідерських і організаторських якостей індивідів (Додаток А).

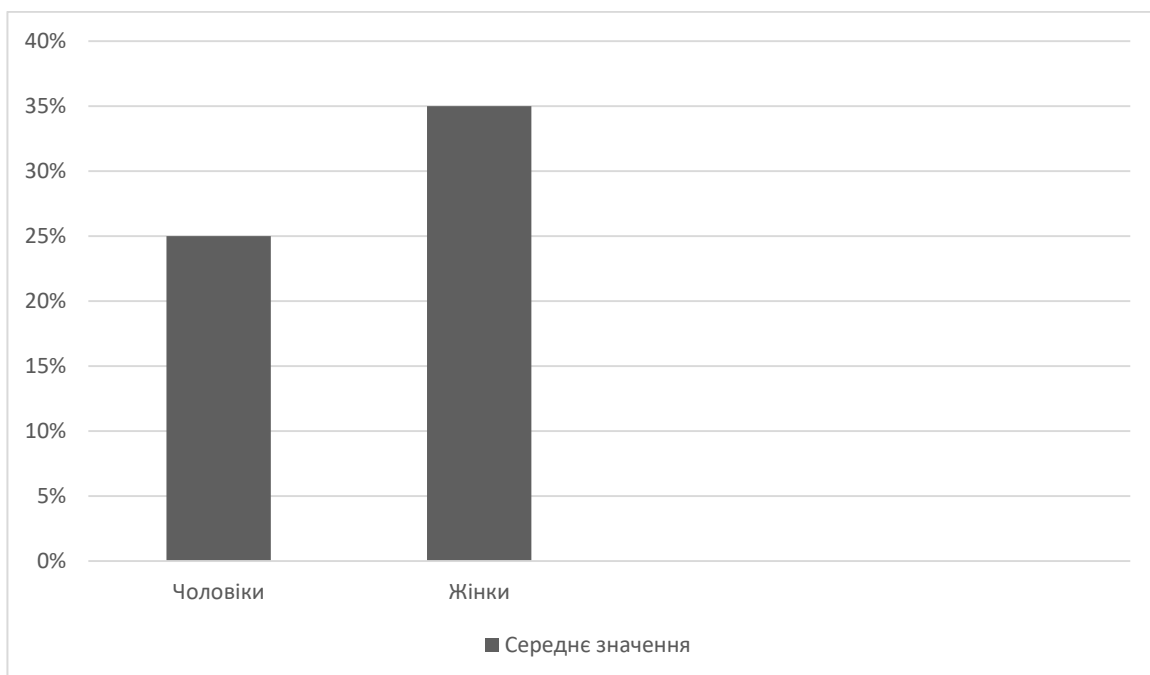
2. Методика «Діагностика лідерства» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) дозволяє оцінити ступінь лідерської діяльності чоловіків і жінок (Додаток Б).

3. Методика С.Бем «Маскулінність-фемінінність» спрямована на виявлення ступеня вираженості маскулінних і фемінінних характеристик, виявлення типів особистості: маскулінного, фемінінного, андрогінного (Додаток Б).

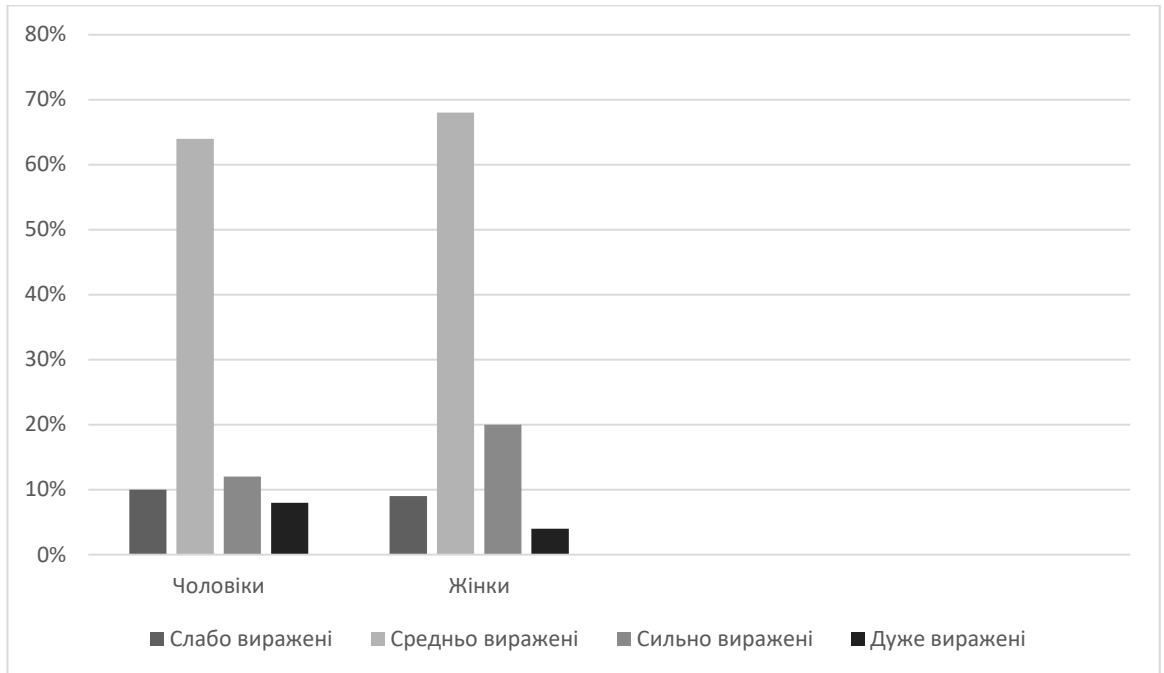
Отже, реалізація запропонованої програми діагностичного дослідження та поглиблений аналіз отриманих даних дозволяють визначити рівень показників лідерських статевих ознак у студенток коледжу та узагальнити експериментальні результати етапу дослідження.

## 2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження гендерних особливостей мотивації до лідерства студенток університету

Для дослідження лідерства у жінок і чоловіків ми протестували методику «Діагностику лідерства», запропонований Є. Жаріковим, Є. Крушельницьким (Додаток А), результати наведено на рисунку 2.1.



**Рис. 2.1. Середні значення вираженості лідерських здібностей у студентів (чоловіків та жінок)**

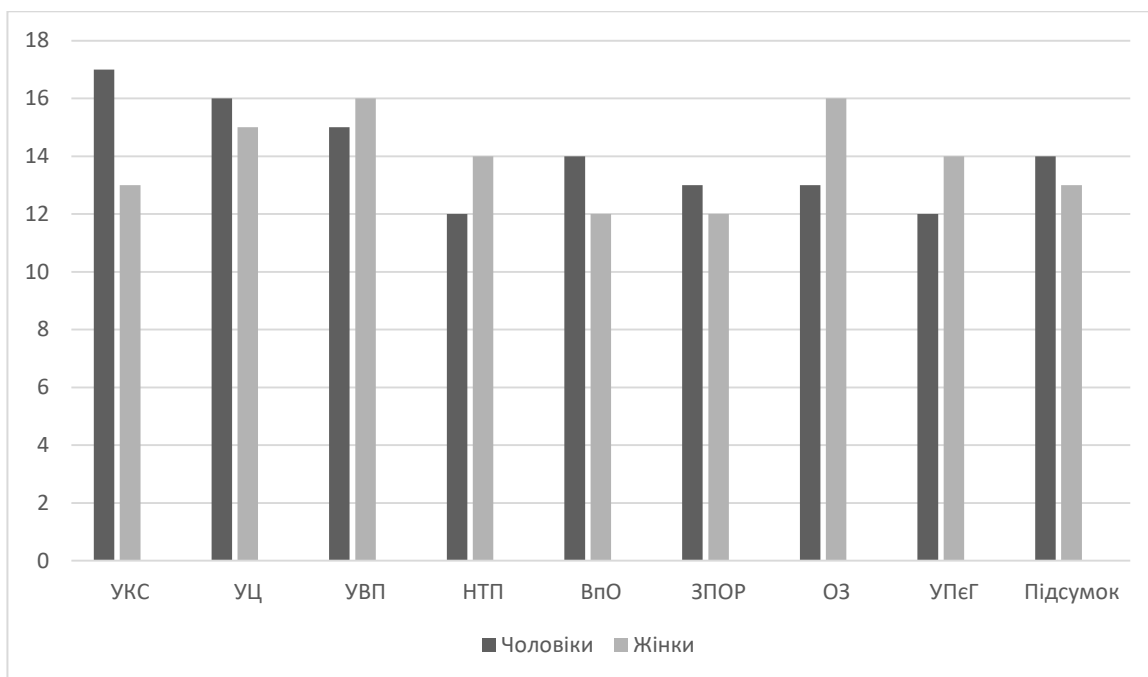


**Рис. 2.2. Ступінь прояву лідерських якостей у студентської молоді за методикою «Діагностика лідерства» (Е. Жариков, Е. Крушельницький) дані представлено у відсотках**

На основі результатів емпіричного дослідження ми виявили, що і чоловікам, і жінкам властиві спільні лідерські якості. У вибірці респонденти-чоловіки становили в середньому 64 відсотки, а респонденти-жінки – 68 відсотків. Ми також виявили, що жінки частіше, ніж чоловіки, мають сильні лідерські якості (20% проти 12%), а чоловіки частіше, ніж жінки, є командними лідерами (8% проти 4%).

Крім того, аналіз результатів середнього балу, наведених на рисунку 2.1, показує, що жінки частіше, ніж чоловіки, будуть впевненими, домінуючими та повними ентузіазму лідерами. У суспільстві все більше жінок займають керівні посади в різних сферах.

На малюнку 2.3. Наведено результати дослідження лідерських та організаторських якостей за методикою «Я-лідер» О.С. Федорова, О.В. Срьоміна (Додаток Б). Дані представлені у середніх значеннях.



**Рис. 2.3. Середні значення шкал методики «Я - лідер» (0) у студентської молоді**

УКС – уміння керувати собою; УЦ – усвідомлення цілей; УВП – уміння вирішувати проблеми; НТП – наявність творчого підходу; ВпО – вплив на оточуючих; ЗПОР – знання правил організаційної роботи; ОЗ – організаторські здібності; УПеГ – уміння працювати з групою; Підсумки.

Як показано на малюнку 2.3., якість «самоуправління» у чоловіків витриваліша, ніж у представників жіночої статі. Це говорить про те, що чоловіки демонструють ініціативу у ситуаціях, що мають складний рівень вирішення, вони здатні управляти своїми ресурсами під час вибагливих умов праці, а також чудово володіють саморегуляцією та емоційно-вольовою сферою. Жінки навпаки характеризуються більш зрілим і творчим підходом до вирішення важких ситуацій в професійній сфері, їм подобається досліджувати і пробувати нове, вони легко запалюються і відкриті до нового. Коли ми приймаємо рішення, то розглядаємо декілька варіантів. Окрім того, організованість притаманна більш жінкам, ніж чоловікам. Це проявляється в прагненні жінок до злагодженої командної роботи, прагненні досягти взаємоповаги і знайти спільну мову для спілкування з оточуючими,

почуватися вільно та передбачати настрій колег. Саме якість «креативного підходу» показується у чоловічому прояві лідерських справ.

Наше переконання полягає в тому, що чоловіки надають перевагу результату та ефективності своєї професійної роботи, а не процесу та інтеграції в нього творчих елементів. Такий акцент на результатах можна пояснити меншим значенням, яке жінки надають фактору «впливу на інших».

Феномен гендерних стереотипів у контексті жіночого лідерства та управління є питанням, яке ми вважаємо дуже актуальним. Переважаючи в суспільстві переконання, що жінки повинні віддавати перевагу своїм ролям доглядальниць і домогосподарок, негативно впливають на їх здатність впливати в різних ситуаціях, включаючи робоче та академічне середовище. Незважаючи на це, вкрай важливо визнати, що немає суттєвої розбіжності в кінцевих рівнях виразності лідерських та організаційних навичок між статями.

Результати дослідження лідерських якостей у чоловіків і жінок зазнали аналізу, дані яких представлені у таблиці 2.1.

*Таблиця 2.1.*

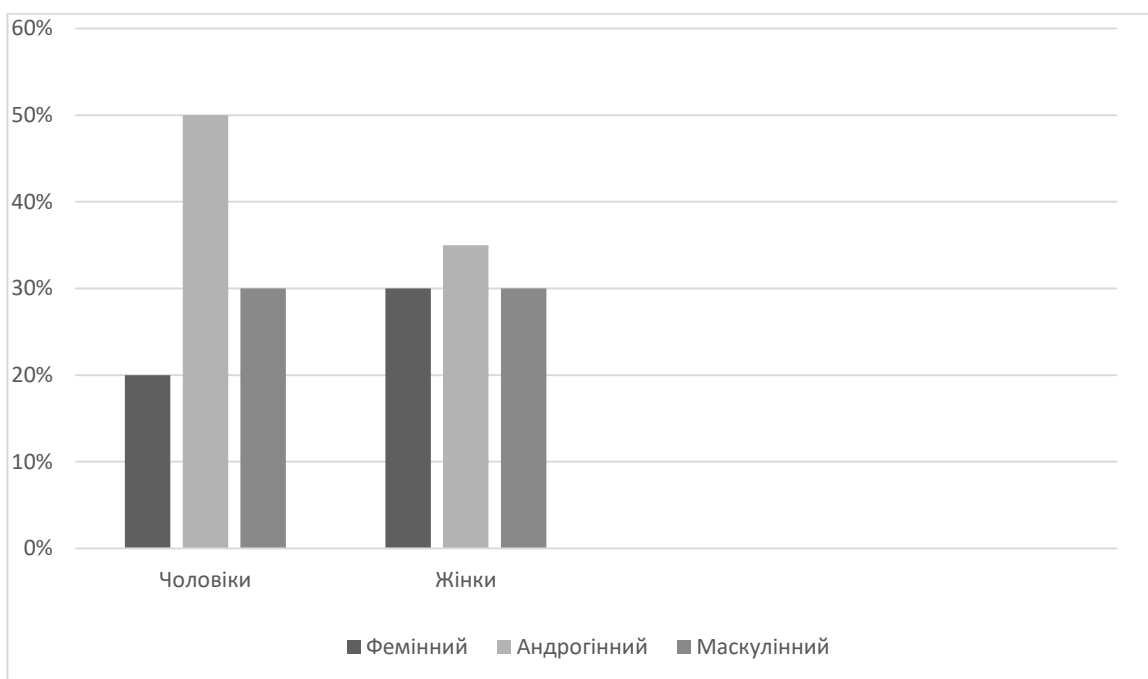
**Зведена таблиця отриманих результатів особливостей виразності лідерських якостей у чоловіків та жінок**

№	Параметри	Статистичні дані
1	Уміння керувати собою	Існують відмінності на 1% на рівні значимості
2	Усвідомлення цілей	Немає відмінностей
3	Уміння вирішувати проблеми	Немає відмінностей
4	Наявність творчого підходу	Існують відмінності на 5% рівні значимості
5	Вплив на оточуючих	Немає відмінностей
6	Знання правил організаційної роботи	Немає відмінностей
7	Організаторські здібності	Існують відмінності на 1% на рівні значимості
8	Уміння працювати з групою	Немає відмінностей
9	Підсумковий рівень	Немає відмінностей



Наші результати свідчать про те, що існує чітка гендерна диспропорція у прояві лідерських рис, таких як самолідерство, креативність та організаційні здібності. Чоловіки, здається, краще керують своїм настроєм і емоційним станом, тоді як лідерські навички жінок спрямовані на командні процеси та стосунки. Жінки виявляють сильніші організаторські здібності та більш інноваційний підхід. Проте суттєвих відмінностей у розвитку управлінських та організаційних навичок між чоловіками та жінками в кінцевому підсумку не було.

Ми віримо в те, що розвиток лідерства базується не на біології, а скоріше на самовираженні статі людини, чи то жінка, чоловік чи андрогін. У світлі цього ми дослідили 31 набір діагностичних даних, які продемонстрували, як лідерські риси відображаються за статтю. Цю інформацію можна знайти на малюнку 2.4.



**Рис. 2.4. Результати дослідження гендерного типу особистості у чоловіків та жінок. Дані представлені у відсотках**

Аналізуючи дані, представлені на рисунку 2.4, стає очевидним, що андрогінний тип особистості більш поширений серед чоловіків, ніж жінок. Відомо, що це явище зменшує кількість чоловіків, які відповідають традиційним гендерним ролям, але також дає чоловікам можливість оцінити себе як з чоловічої, так і з жіночої точок зору. Дослідження показали, що жінок, які ідентифікують себе як андрогінів, більше, ніж чоловіків. Отже, можна зробити висновок, що еволюція гендерної ідентичності в сучасному суспільстві є більш поширеним явищем серед жінок, ніж чоловіків.

Після отримання результатів наступним етапом аналізу було проведення кореляційного аналізу між показниками лідерських здібностей та показниками маскулінності/фемінінності. Ці дані аналізу відображені в таблиці 2.2.

*Таблиця 2.2.*

**Результати кореляційного аналізу між показниками лідерських здібностей (за методикою Є. Жарікова, Є. Крушельницького) та показниками маскулінності/фемінінності**

Гендерний тип особистості	Статистичний показник
Жінки фемінні	$r = -0,60^*$
Жінки андрогінні	$r = 0,31^*$
Жінки маскулінні	$r = 0,62^*$
Чоловіки фемінні	$r = -0,48^*$
Чоловіки андрогінні	$r = 0,36^*$
Чоловіки маскулінні	$r = 0,57^*$

Спираючись на результати аналізу кореляції можна зазначити, що лідерство проявляється у чоловіків, що мають високий індекс маскулінності ( $r=0,57$ ) та у жінок, що мають низький індекс фемінінності ( $r=-0,60$ ).

Тож, чим більше чоловіку притаманно саме чоловічі якості, тим більше в нього шансу стати лідером. Адже чоловіки добре знаються на своєму гендерному типі і добре його відіграють задля досягнення успіху та реалізації лідерства.

Для того щоб жінці стати керівником, вона повинна бути менш жіночною та присвоювати більш чоловічі якості. Адже аналіз кореляції висвітлив, що чим ширше жінка втілює жіночність, тим менше у неї лідерських задатків. Бажаючи зайняти лідерську позицію, чоловіки залишаються при своїх гендерних ролях, а ось жінкам треба наповнюватись якостями протилежної статі, задля досягнення успіху та конкурентноспроможності. Дана ситуація пояснює ліпшу виразність андрогінних видів фейсу у жінок, ніж у чоловіків.

Тому для розвитку лідерських якостей і чоловіки, і жінки повинні розвивати такі чоловічі якості, як позитив, активність, наполегливість.

В таблиці 2.5 наведено результати дослідження взаємозв'язку показників лідерських та організаторських здібностей (за методикою Є.С. Федорова, О.В. Єроміна «Я лідер») з показниками маскулінності/фемінності.

*Таблиця 2.3.*

**Результати кореляційного аналізу між показниками лідерських та організаторських здібностей (за методикою «Я-лідер» Є.С. Федорова, О.В. Єроміна) та показниками маскулінності/фемінності**

Гендерний тип особистості	Уміння керувати собою	Усвідомлення цілей	Уміння вирішувати проблеми	Наявність творчого підходу	Вплив на оточуючих	Знання правил організації цінної роботи	Організаторські здібності	Уміння працювати з групою	Підсумковий рівень
Жінки фемінні									
Жінки андрогінні								0,42*	

## Продовження таблиці 2.3

Жінки маскулінні	0,56*								0,62*
Чоловіки фемінні				0,60*					
Чоловіки андрогінні									
Чоловіки маскулінні	0,64*								0,71*

Аналізуючи результати у таблиці 2.3, можна стверджувати, що розвиток і реалізація лідерства залежить від проявленості якостей чоловічих, аніж жіночих. Другими словами, чим нище індекс фемінності для жінок, тим гірше вони володіють собою, тому треба підвищувати рівень маскулінності, задля збереження контролю у складних ситуаціях.

Підвищений рівень андрогінності, яскравий прояв жіночих і чоловічих ознак, допомагає жінкам розвинути лідерські якості, такі як «уміння працювати в команді». Розвивайте ефективні групові стосунки, засновані на довірі, взаємній підтримці та розумінні, одночасно ефективно вирішуючи групові завдання. Чоловіки та жінки з високим індексом маскулінності. Молоді чоловіки ідентифікують себе зі своїм гендерним типом і ідентифікують себе зі своїми гендерними ролями, тоді як дівчата демонструють менше традиційної жіночності та маскулінності, щоб взяти на себе лідерські ролі.

За окремими показниками організаційної компетентності та лідерськими якостями виявлено суттєві відмінності, але не виявлено істотних відмінностей у підсумкових характеристиках лідерських якостей між чоловіками та жінками. Виходячи з цього факту, ми висуваємо гіпотезу про те, що розвиток і прояв лідерських якостей визначаються не статтю, а формуванням власної гендерної ідентичності (чоловічої, фемінної, андрогінної).

В результаті проведеного аналізу ми виявили наступне: чим вище в чоловікові вираженість маскулінності, тим краще його лідерські якості. Чим

менше в жінці проявляється жіночності, тим більше проявляється жіночих лідерських якостей.

### **2.3. Практичні рекомендації щодо розробки тренінгових вправ з мотивування студенток до формування компетенцій лідерства**

Метою цих рекомендацій є створення умов для педагогічного впливу студенток у процесі професійної освіти.

Практичні поради висвітлюють суть реалізації трьох освітніх умов для підготовки майбутніх професійних керівних посад у вищих навчальних закладах:

- залучати студентів до практичної самостійної діяльності, яка передбачає використання організаційних, комунікаційних, когнітивних і рефлексивних навичок для визначення їх розвитку як лідерів;
- Симулювати завдання, пов'язані з роботою, у яких учні повинні вибрати найкращий спосіб впливу на лідерство в ситуаціях командної взаємодії;
- Ставлення, яке цінує майбутніх інженерів, які займають керівні позиції в позакласній та академічній діяльності.

Ми вважаємо, що під час організації та виконання самостійної роботи як студенти, так і викладачі мають ролі та завдання, виконання яких може значно підвищити результати роботи.

Передумовами для ефективного моделювання робочих ситуацій є:

- 1) Активні методи навчання (групові вправи, кейси, тренінги, коучинг, майстер-класи тощо) слід використовувати для моделювання робочих ситуацій;
- 2) професійна модель повинна містити проблему, вирішення якої потребує активізації студентського лідерства;

3) Моделювання має проводитися таким чином, щоб заявник міг внести свій досвід у вирішення проблемної ситуації;

4) Учитель повинен створювати умови, які дозволяють учням вільно висловлювати свої думки, почуття, переживання при вирішенні проблемних ситуацій.

Найважливішими вказівками для встановлення лідерства та побудови цінних відносин у супраакустичних та наукових дослідженнях є:

1) усвідомлення майбутніми фахівцями важливості керівних посад для гармонійної соціальної взаємодії під час виконання професійних обов'язків;

2) розвивати ціннісне ставлення до інтересів групи в межах власної сфери знань;

3) Моделювання має проводитися таким чином, щоб заявник міг внести свій досвід у вирішення проблемної ситуації;

4) Учитель повинен створювати умови, які дозволяють учням вільно висловлювати свої думки, почуття, переживання при вирішенні проблемних ситуацій.

Найважливішими вказівками для встановлення лідерства та побудови цінних відносин у супраакустичних та наукових дослідженнях є:

1) усвідомлення майбутніми фахівцями важливості керівних посад для гармонійної соціальної взаємодії під час виконання професійних обов'язків;

2) розвивати ціннісне ставлення до інтересів групи в межах власної сфери знань;

3) розуміти, що керівні посади надають студентам можливості для професійного зростання та професійного успіху;

4) Виховувати у студентів націленість на успіх, позитивне ставлення та ентузіазм до керівних посад;

5) Усвідомлення етичного змісту та етичної позиції в діяльності фахівців на керівних посадах.

Тренінги та вправи щодо мотивування студенток до формування компетенцій лідерства представлені у Додатку Д.

## ВИСНОВКИ

1. Аналіз сучасної психологічної літератури показує, що питання гендерної мотивації лідерства залишається однією з найцікавіших тем сучасної психології. Виходячи з тлумачення понять «лідерство» та «лідер», лідерство — це один із процесів організації та керівництва малими групами в суспільстві, щоб допомогти їм досягти поставлених цілей у своєчасний та оптимальний спосіб. Оптимальний ефект визначається загальними соціальними умовами суспільства. Лідер — це член групи, який добровільно бере на себе неформальну роль лідера в певних критичних ситуаціях, щоб забезпечити якнайшвидшу та безпечну організацію спільної діяльності людей.

Сучасна психологія розглядає гендерний вимір проблем лідерства на перетині гендерної психології та психології лідерства з середини 1970-х років. Одним із найпоширеніших стереотипів про лідерство є те, що лідерами мають бути чоловіки.

Традиційно вважається, що чоловіки мають такі якості, як незалежність від впливу та організаторські здібності. Водночас сформувалися негативні стереотипи щодо феномену жіночого лідерства, а саме: справжні жінки не роблять кар'єру, бізнес не для жінок, сім'я і робота несумісні і так далі.

2. Це емпіричне дослідження, присвячене вивченню гендерно-специфічних характеристик лідерства у студенток, проводилося з 13 лютого по 5 березня 2023 року та включало наступні методи психодіагностики:

Методика «Я-лідер» (Є.С. Федоров, О.В. Єрьомін, модифікована Т.А. Мироною) спрямована на вивчення лідерських та організаторських якостей особистості.



Методика «Діагностика лідерства» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) дозволяє оцінити ступінь виразності лідерських здібностей у чоловіків і жінок.

Методика «Маскулінність -фемінінність» С. Бем спрямований на виявлення ступеня вираженості маскулінних та фемінінних характеристик, визначення типу особистості: маскулінного, фемінінного, андрогінного.

3. Емпіричні дослідження показали відсутність статистично значущих відмінностей у розвитку лідерських якостей за статтю між чоловіками та жінками (за методикою Є. Жарикова, Є. Крушельницького). У чоловіків такі риси, як «вміння керувати собою», більш виражені. Це характеризується тим, що чоловіки наполегливі, контролюють свої емоції та ефективно керують своїм часом (значна різниця на рівні значущості 1%). Жінки характеризуються більш вираженими креативними підходами до вирішення складних ситуацій і професійних завдань, люблять досліджувати та пробувати нове, з ентузіазмом ставляться до нових компаній під час прийняття рішень. Схильні розглядати кілька варіантів (суттєва різниця на рівні 5%); жінки більш організовані, ніж чоловіки. Це виражається в тому, що жінки прагнуть до злагодженої командної роботи, прагнуть знаходити розуміння і спільну мову в спілкуванні з людьми, добре відчують і передбачають настрій своїх колег (Вагома різниця на рівні значущості 1%).

Існували суттєві відмінності в індивідуальних показниках організаційних здібностей і лідерських якостей, але не було суттєвих відмінностей у кінцевих характеристиках лідерських якостей чоловіків і жінок. Виходячи з цього факту, ми висунули гіпотезу про те, що розвиток і прояв лідерських якостей визначаються не статтю, а формуванням власної гендерної ідентичності (чоловічої, фемінінної, андрогінної).

4. Наші практичні рекомендації включають аналіз освітніх умов для створення освітнього середовища, сприятливого для розвитку мотивації, лідерських, комунікативних та організаторських здібностей студенток університету. Практичні рекомендації включають тренінгові блоки для мотивації студенток до розвитку лідерських якостей.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бажанюк В. С. Дослідження лідерської обдарованості у студентів університету. Київ, 2020. 561 с.
2. Буняк Н. А. Загальна психологія: лекції. Тернопіль: вид-во ТНТУ ім. І. Пулюя, 2017. 300 с.
3. Блейк С. Використання досягнень нейропсихології у педагогіці. США, 2017. С. 85 – 90.
4. Бодров В. А. Інформаційний стрес. Київ, 2020. 352 с.
5. Бойко О. В. Становлення та розвиток поняття "здоровий спосіб життя». Київ, 2020. С. 117-124.
6. Бургін М. С. Соціальна активність людини як прояв її життєвої позиції. Київ, 1992. С. 38–44.
7. Бутківська Т. В. Проблема цінностей у соціалізації особистості. Київ, 2018. 45 с.
8. Весельська А. Л. Гендерний аспект лідерства. Київ, 2014. 24 с.
9. Волошок О. В. Особистісні чинники тривожності студентської молоді. Одеса, 2020. 484 с.
10. Гуменюк О. Концепції психологічного впливу в сучасній психології. Київ, 2013. С. 38–87.
11. Гуменюк О. Є. Маніпуляція як різновид психологічного впливу. Київ, 2013. С. 23–26.
12. Гріневич І. І. Сутність здорового способу життя: історично-педагогічний аналіз проблеми. Ніжин, 2021. С. 92 – 99.
13. Дефектологічний словник: навчальний посібник / за редакцією В. І. Бондаря, В. М. Синьова. Київ, 2011. 528 с.
14. Жигайло Н. І. Психологічні особливості ціннісних орієнтацій студентської молоді. Київ, 2019. 69 с.

15. Загурська С. Гендерний підхід у вивченні політичної діяльності та лідерства. Київ, 2017. 356 с.
16. Корніснко О. В. Безпека життєдіяльності та підтримання психосоматичного здоров'я молоді. Київ, 2018. 264 с.
17. Ляхович Т. О. Гендерні особливості мотивації до лідерства у студентської молоді. Івано-Франківськ, 2020. 38 с.
18. Підбуцька Н. В. Теоретичний аспект вивчення гендерних особливостей уявлень про лідерства студентської молоді. Харків, 2015. С. 62–72.
19. Максименко С. Д. Психоаналітичні теорії розвитку особистості. Київ, 2016. 265 с.
20. Максименко С. Д. Переживання як психологічний механізм саморозвитку особистості. Київ, 2015. 361 с.
21. Маслоу А. Психологія буття. Київ, 2015. 304 с.
22. Мітлощ А. В., Маляко В. О., Бажанюк В. С. Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги. Київ, 2014. с 290.
23. Мітлош А. В. Інтерактивні методи та форми навчання обдарованих студентських лідерів. Київ, 2018. 118 с.
24. Мітлош А. В. Молодіжні громадські організації як засіб самореалізації особистості лідера. Київ, 2022. С. 292–293.
25. М'ясоїд П. А. Загальна психологія. Навчальний посібник. Київ, 2019. 487 с.
26. Орбан-Лемдрик Л. Е. Психологія управління. Івано-Франківськ, 2021. 694 с.
27. Осика О. В. Індивідуальна психологія А. Адлера в роботі зі студентами. Тернопіль, 2023. 76 с.
28. Основи практичної психології / за редакцією В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. Київ. 2022. 536 с.

29. Татенко В. О. Соціально-психологічні механізми впливу людини на людину. Київ, 2021. С. 60–72.
30. Татенко В. О. Лідер XXI. Київ, 2018. 198 с.
31. Терлецька Л. Г. Психологія здоров'я студентів. Київ, 2017. 128 с.
32. Тимофієва М. П., Двіжона О. В. Психологічне здоров'я студентів. Чернівці, 2019. 296 с.
33. Усанова Л. А. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. Київ, 2015. С. 98–106.
34. Хоменко-Семенова Л. О. До проблеми формування творчих здібностей студентів ВНЗ у сучасному трансформаційному середовищі. Київ, 2015. С. 147–151.
35. Хоменко-Семенова Л. О. Коучинг як ефективна технологія формування успішного студента. Київ, 2015. С. 135–139.
36. Хоменко-Семенова Л. О. Креативний контекст підготовки практичних психологів у технічному університеті. Київ, 2018. С. 160–161.
37. Царькова О.В. Психологічні аспекти збереження психічного здоров'я студентської молоді. Київ, 2014. 129 с.
38. Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Київ, 2023. 76 с.
39. Штанько Н. А. Тренінг як метод підготовки керівників-лідерів. Київ, 2022. С. 82–92.
40. Штепа О. С. Особливості психологічної ресурсності студентів з різним статусом ідентичності. Київ, 2013. 208 с.
41. Ярема Н. Ю. Психологічне здоров'я особистості. Київ, 2016. 22 с.
42. Bem S. Sex role adaptability – one consequence of psychological androgyny. New York, 1975. P. 634-643
43. Stoller R. J. Sex and gender; on the development pf masculinity and femininity. New York, 1968. 383 p.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Е. Крушельницький)

Інструкція. Вам пропонується 50 висловлювань, на які потрібно дати відповідь «так» чи «ні». Середнього значення у відповідях не передбачено. Довго не замислюйтесь над висловлюваннями. Якщо сумніваєтеся, все-таки зробіть позначку на «+» або «-» («а» або «б») на користь того альтернативної відповіді, до якого ви найбільше схиляєтеся.

#### Тест-опитувальник

1. Часто ви буваєте в центрі уваги оточуючих ?  
а) так; б) ні.
2. Вважаєте ви, що багато з оточуючих вас людей займають більш високе положення по службі, ніж ви?  
а) так; б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних вам по службовому становищу, відчуваєте ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це не треба?  
а) так; б) ні.
4. Коли ви були дитиною, подобалося вам бути лідером серед однолітків?  
а) так; б) ні.
5. Відчуваєте ви задоволення, коли вам вдається переконати когось у чомусь?  
а) так; б) ні.
6. Буває, що вас називають нерішучою людиною?  
а) так; б) ні.

7. Згодні ви з твердженням: «Все саме корисне у світі є результат діяльності невеликого числа видатних людей»?

а) так; б) ні.

8. Відчуваєте ви нагальну необхідність у пораднику, який міг би направити вашу професійну активність?

а) так; б) ні.

9. Виникала у вас іноді холонокровність у розмові з людьми?

а) так; б) ні.

10. Приносить вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються вас?

а) так; б) ні.

11. Намагаєтесь ви займати за столом (на зборах, в компанії і т. п.) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так; б) ні.

12. Вважаєте ви, що справляєте на людей значне враження?

а) так;

б) ні.

13. Вважаєте ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

14. Розгублюєтесь ви, якщо люди, що оточують вас, висловлюють незгоду з вами?

а) так;

б) ні.

15. Було вам за особистою ініціативою займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так;

б) ні.

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

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

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

17. Яке з двох думок вам ближче?

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

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

18. С ким ви віддаєте перевагу працювати?

а) з покірними людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Стараєтесь ви уникати гострих дискусій?

а) так;

б) ні.

20. Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владністю вашого батька?

а) так;

б) ні.

21. Вмієте ви в дискусії на професійну тему залучити на свою сторону тих, хто раніше був з вами не згоден?

а) так;

б) ні.

22. Представте собі таку сцену: під час прогулянки з друзями по лісі ви втратили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як ви поступите?

а) надасте ухвалення рішення найбільш компетентному з вас;

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

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим на селі, ніж останнім у місті».



Справедливе воно?

А) так;

б) ні.

24. Вважаєте ви себе людиною, що робить вплив на інших?

а) так;

б) ні.

25. Може невдача в прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити?

а) так;

б) ні.

26. Хто, з вашої точки зору, істинний лідер?

а) сама компетентна людина;

б) той, у кого найсильніший характер.

27. Завжди ви намагаєтеся зрозуміти і по гідності оцінити людей?

А) так;

б) ні.

28. Поважаєте ви дисципліну?

А) так;

б) ні.

29. Як з наступних двох керівників для вас важливіше?

а) той, який все вирішує сам;

б) той, який завжди радиться і прислухається до думок інших.

30. Який з наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для роботи того типу, в якому ви працюєте?

а) колегіальний;

б) авторитарний.

31. Часто Чи у вас створюється враження, що інші зловживають вами?

а) так;

б) ні.

32. Які з наступних портретів більше нагадує вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом в кишеню не полізе;

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

33. Як ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдино правильним, але інші з вами не згодні?

а) промовчите;

б) будете відстоювати свою думку.

34. Підкорюєте ви свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?

а) так;

б) ні.

35. Виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладено відповідальність за якусь важливу справу?

а) так;

б) ні.

36. Що б ви хотіли?

а) працювати під керівництвом хорошої людини;

б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як ви ставитеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один з подружжя?»

а) згоден;

б) не згоден.

38. Ставалось вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так;

б) ні.

39. Вважаєте ви свої організаторські здібності хорошими?

а) так;

б) ні.

40. Як ви ведете себе, зіткнувшись з труднощами?

а) опускаєте руки;

б) з'являється сильне бажання їх подолати.

41. Докоряєте ви людям, якщо вони цього заслуговують?

а) так;

б) ні.

42. Вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження?

а) так;

б) ні.

43. Як ви поступите, якщо вам запропонують реорганізувати ваше установа чи організацію?

а) введу потрібні зміни негайно;

б) буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Зможете ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так;

б) немає.

45. Згодні ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, треба жити непомітно»?

а) так;

б) ні.

45. Чи вважаєте ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?

а) так;

б) ні.

47. Ким б ви хотіли стати?

- а) художником, поетом, композитором, вченим;
- б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Як музику вам приємніше слухати?

- а) могутню й урочисту;
- б) тиху і ліричну.

49. Відчуваєте ви хвилювання, очікуючи зустрічі з важливими і відомими людьми?

- а) так;
- б) немає.

50. Часто ви зустрічали людей з більш сильною волею, ніж ваша?

- а) так;
- б) немає.

Оцінка результатів тестування

Сума балів за ваші відповіді підраховується за допомогою ключа до опитувальником.

Ключ до опитувальником

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

За кожну відповідь, що співпадає з ключовим, випробуваний отримує один бал, в іншому випадку - 0 балів.

Оцінка лідерства

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

Якщо сума балів у межах від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо.

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

Якщо сума балів більше 40, то дана людина як лідер схильний до диктату.

#### Інтерпретація

Здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості організаторських і комунікативних якостей. Якими характерологічними рисами особистості повинен володіти справжній лідер? Такими ознаками, як відзначають Є. Жаріков і Є. Крушельницький, можуть служити наступні прояви:

- Вольовий, здатний долати перешкоди на шляху до мети.
- Наполегливий, вміє розумно ризикувати.
- Терплячий, готовий довго і добре виконувати одноманітну, нецікаву роботу.
- Ініціативний і воліє працювати без дріб'язкової опіки. Незалежний.
- Психічно стійкий і не дає захопити себе нереальними пропозиціями.
- Добре пристосовується до нових умов і вимог.
- Самокритичний, тверезо оцінює не тільки свої успіхи, але й невдачі.
- Вимогливий до себе та інших, вміє запитати звіт за доручену роботу.
- Надійний, тримає слово, на нього можна покластися.
- Витривалий, може працювати навіть в умовах перевантажень.
- Сприйнятливий до нового, схильний вирішувати нетрадиційні задачі оригінальними методами.
- Стрессоустойчив, не втрачає самовладання і працездатності в екстремальних ситуаціях. Оптимістичний, відноситься до труднощів як до неминучих і переборним перешкод.
- рішучий, здатний самостійно і своєчасно приймати рішення, в критичних ситуаціях брати відповідальність на себе.

- Здатний змінювати стиль поведінки в залежності від умов, може і зажадати і підбадьорити.

Представлена методика дозволяє оцінити здатність людини бути лідером.

**Додаток В****Опитальник Сандри Бем з вивчення фемінності – маскулінності.**

Випробуваному дається інструкція: «Відзначте в списку ті якості , які, на Вашу думку, є у Вас. Перелік якостей:

- 1) Віра в себе;
- 2) вміння поступатися;
- 3) здатність допомогти;
- 4) схильність захищати свої погляди;
- 5) життєрадісність;
- 6) похмурість;
- 7) незалежність;
- 8) сором'язливість;
- 9) совісність;
- 10) атлетичного;
- 11) ніжність;
- 12) театральність;
- 13) напористість;
- 14) падкість на лестощі;
- 15) успішність;
- 16) сильна особистість;
- 17) відданість;
- 18) непередбачуваність;
- 19) сила;
- 20) жіночність;
- 21) надійність;
- 22) аналітичні здібності;
- 23) вміння співчувати;

- 24) ревнивість;
- 25) здатність до лідерства;
- 26) турбота про людей;
- 27) прямота, правдивість;
- 28) схильність до ризику;
- 29) розуміння інших;
- 30) скритність;
- 31) швидкість у прийнятті рішень;
- 32) співчуття;
- 33) щирість;
- 34) самодостатність (покладатися тільки на себе);
- 35) здатність втішити;
- 36) марнославство;
- 37) владність;
- 38) тихий голос;
- 39) привабливість ;
- 40) мужність;
- 41) теплота, сердечність;
- 42) урочистість, важливість;
- 43) власна позиція;
- 44) м'якість;
- 45) вміння дружити;
- 46) агресивність;
- 47) довірливість;
- 48) малорезультативну;
- 49) схильність вести за собою;
- 50) інфантильність;
- 51) адаптивність, приспособливаемость;
- 52) ідвідуалізм;



- 53) нелюбов до вживання лайок;
- 54) несистематичність;
- 55) дух змагання;
- 56) любов до дітей;
- 57) тактовність;
- 58) амбітність, честолюбство;
- 59) спокій;
- 60) традиційність, схильність умовностей.

Результати випробуваного (відмічені їм характеристики) порівнюються з ключем, і за кожне збіг нараховується один бал.

Ключ: Маскулінність (номери питань): 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58;

Фемінінність (номери питань): 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59.

## Додаток Г

## Тест «Я – лідер»

Дуже цікаво та корисно було б провести серед студентів тест на визначення лідерських якостей. Нехай кожен із них сам спробує оцінити свої здібності, повести загін за собою, стати організатором та натхненником життя в колективі.

Інструкція до цього тесту буде така: «Якщо ти повністю згоден із наведеним твердженням, то у клітинку з відповідним номером постав цифру «4»; якщо швидше згоден, ніж згоден - цифру «3»; якщо важко сказати – «2»; швидше не згоден, ніж згоден - "1"; повністю не згоден – «0».

Приклад картки відповідей розташований нижче.

Запитання до тесту «Я - лідер»

1. Не гублюсь і не здаюся у важких ситуаціях.
2. Мої дії спрямовані на досягнення зрозумілої мені мети.
3. Я знаю, як долати труднощі.
4. Люблю шукати та пробувати нове.
5. Я легко можу переконати у чомусь моїх товаришів.
6. Я знаю, як залучити моїх товаришів до спільної справи.
7. Мені неважко досягти того, щоб усі добре працювали.
8. Усі знайомі ставляться до мене добре.
9. Я вмю розподіляти свої сили в навчанні та праці.
10. Я можу чітко відповісти на запитання, чого я хочу від життя.
11. Я добре планую свій час та роботу
12. Я легко захоплююсь новою справою.
13. Мені легко встановити нормальні стосунки із товаришами.
14. Організуючи товаришів, намагаюся зацікавити їх.
15. Жодна людина не є для мене загадкою.
16. Вважаю за важливе, щоб ті, кого я органіжую, були дружними.

17. Якщо маю поганий настрій, я можу не показувати це оточуючим.
18. Для мене важливим є досягнення мети.
19. Я регулярно оцінюю свою роботу та свої успіхи.
20. Я готовий ризикувати, щоб випробувати нове.
21. Перше враження, яке я справляю, зазвичай гарне.
22. У мене завжди все виходить.
23. Добре відчуваю настрій своїх товаришів.
24. Я вмію піднімати настрій у трупі своїх товаришів.
25. Я можу змусити себе вранці робити зарядку, навіть якщо цього не хочеться.
26. Я зазвичай досягаю того, чого прагну.
27. Немає проблеми, яку я не можу вирішити.
28. Ухвалюючи рішення, перебираю різні варіанти.
29. Я вмію змусити будь-яку людину робити те, що вважаю за потрібне.
30. Я вмію правильно підібрати людей для організації будь-якої справи.
31. Стосовно людей я досягаю взаєморозуміння.
32. Прагну до того, щоб мене розуміли.
33. Якщо в роботі у мене є труднощі, то я не опускаю руки.
34. Я ніколи не чинив так, як інші.
35. Я прагну вирішити всі проблеми поетапно, не одразу.
36. Я ніколи не чинив так, як інші
37. Немає людини, яка встояла б перед моєю чарівністю.
38. При організації справ я зважаю на думку товаришів.
39. Я знаходжу вихід у складних ситуаціях.
40. Вважаю, що товариші, роблячи спільну справу, мають довіряти одне одному.
41. Ніхто ніколи не зіпсує мені настрій.
42. Я уявляю, як здобути авторитет серед людей.
43. Вирішуючи проблеми, використовую досвід інших.

44. Мені нецікаво займатися одноманітною, рутинною справою.
45. Мої ідеї охоче сприймаються моїми товаришами.
46. Я вмію контролювати роботу своїх товаришів.
47. Вмію знаходити спільну мову з людьми.
48. Мені легко вдається згуртувати моїх товаришів довкола якоїсь справи.

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

- А - вміння керувати собою;
- Б – усвідомлення мети (знаю, чого хочу);
- ~ вміння вирішувати проблеми;
- Г – наявність творчого підходу;
- Д – вплив на оточуючих;
- Е – знання правил організаторської роботи;
- Ж - Організаторські здібності;
- З – вміння працювати з групою.

Карточка для ответов теста «Я - лидер»

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

Якщо сума в стовпці менше 10, то якість розвинена слабко, і треба працювати над нею удосконаленням, якщо більше 10, то ця якість розвинена середньо чи сильно. Але перш, ніж зробити висновок про те, чи лідер підліток, зверніть увагу на бали, виставлені у відповідях питання 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Якщо кожен з них поставлено більше 1 бала, ми вважаємо, що ти був нещирим у самооцінці. Результати тесту можна зобразити у графіці.

## Додаток Д

**Результати кореляційного аналізу між показниками лідерських здібностей (за методикою Є. Жарікова, Є. Крушельницького) та показниками маскуліноості/фемінінності**

Гендерний тип особистості	Статистичний показник
Жінки фемінні	$r = -0,60^*$
Жінки андрогінні	$r = 0,31^*$
Жінки маскулінні	$r = 0,62^*$
Чоловіки фемінні	$r = -0,48^*$
Чоловіки андрогінні	$r = 0,36^*$
Чоловіки маскулінні	$r = 0,57^*$

Зведена таблиця отриманих результатів за критерієм t-Ст'юдента особливостей виразності лідерських якостей у чоловіків та жінок

№	Параметри	Статистичні дані
1	Уміння керувати собою	Існують відмінності на 1% на рівні значимості
2	Усвідомлення цілей	Немає відмінностей
3	Уміння вирішувати проблеми	Немає відмінностей
4	Наявність творчого підходу	Існують відмінності на 5% рівні значимості
5	Вплив на оточуючих	Немає відмінностей
6	Знання правил організаційної роботи	Немає відмінностей
7	Організаторські здібності	Існують відмінності на 1% рівні значимості
8	Уміння працювати з групою	Немає відмінностей
9	Підсумковий рівень	Немає відмінностей

## **ТРЕНІНГОВІ ВПРАВИ ТА РОЛЬОВІ ІГРИ З РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ**

### **Вправа з розвитку комунікативних навичок**

Вступна частина:

Спілкування пронизує все наше життя, це необхідна людська потреба. Воно завжди було значущим у житті людини і для її особистісного розвитку, професійного зростання. Спілкування - це обмін відомостями за допомогою мови або жестів. У процесі спілкування між учасниками комунікації відбувається обмін різного роду інформацією що супроводжується певними емоціями.

Загальна мета: розвинути комунікативні навички в групі.

Етапи роботи:

#### **I. Розігрів**

Мета: зняття емоційної напруги між учасниками.

Матеріали: картки з назвами різних емоцій, ручки, папір.

Вправа «Передати одним словом» (15 хв.)

Мета: підкреслити важливість інтонацій в процесі спілкування.

Матеріали: картки з назвами емоцій.

Хід вправи.

Учасникам роздаються картки, на яких написані назви емоцій, і вони, не показуючи їх іншим учасникам, повинні сказати слово «Здрастуйте» з інтонацією, відповідної емоції, написаної на картці. Решта відгадують, яку емоцію намагався виразити учасник.

Список емоцій: радість, здивування, жаль, розчарування, підозрілість, смуток, веселощі, байдужість, спокій, зацікавленість, впевненість, бажання допомогти, втома, хвилювання, ентузіазм.

Питання для обговорення:

1. Чи легко вам було виконувати дану вправу?
2. Наскільки легко вдавалося вгадати емоцію за інтонацією?
3. У реальному житті, наскільки часто в телефонній розмові ви за інтонацією з перших слів розумієте, в якому настрої перебуває ваш співрозмовник?
4. Які емоції ви відчуваєте найчастіше?

### **Вправа «Сніданок з героєм» (30 хв.)**

Мета: відпрацювати навички переконання і вміння знайти аргументи на користь своєї позиції.

Матеріали: ручки, аркуші паперу.

Хід вправи.

Групі пропонується уявити, що у кожного з присутніх є можливість поснідати з відомою людиною. Це може бути знаменитість сьогодення, чи історична постать минулого, або звичайна людина, яка справила на вас враження в якийсь момент життя. Кожен має вирішити для себе, з ким він хотів би зустрітися, і чому. Потрібно записати ім'я свого героя на аркуші паперу і поділитися на пари, потім треба вирішити з ким із героїв ви будете зустрічатися. Потім пари об'єднуються в четвірки і проробляють теж саме, потім об'єднується вся група і вибирає одного героя.

Питання для обговорення:

1. Чому залишився саме цей герой?
2. Легко було поступатися і чому ви поступалися?
3. Які почуття ви відчували, коли з вами не погоджувалися?
4. Що ви відчували, коли з вами погоджувалися?
5. Чи часто ви в житті стикаєтеся з ситуацією вибору?

II. Основна діяльність

Мета: розвинути навички спілкування.



Матеріали: картки з назвами героїв.

### **Гра «Мафія» (50-60 хв.)**

Мета: розвинути навички переконання, захисту своєї позиції.

Матеріали: картки з написами CITIZEN, DOCTOR, MAFIA, MANIAC.

Гра «Мафія» ґрунтується на спілкуванні постійному спілкуванні та на обговореннях між учасниками. У грі є місце обману і підступності, укладанню і підлому порушенню договорів та альянсів. Обговорення ігрового положення проходить шляхом зіткнення думок в невинних суперечках, при цьому одні гравці воліють відмовчуватися, інші - навпаки, надто активно і шумно беруть участь в обговоренні. Таким чином, гра максимально наближена до реального життя. Завдання для мирних жителів є зрозуміти, хто мафія, завдання мафії грати так, щоб ніхто з мирних жителів не здогадався, що вони мафія.

Головні правила гри в мафію. Ведучий роздає учасникам гри карти сорочкою вгору. Учасники, яким дісталися карти з написом CITIZEN, входять до складу команди «мирних жителів». Учасник, який отримав карту з написом DOCTOR, є «доктором» і входить в команду «мирних жителів». Учасникам, яким дісталися карти з написом MAFIA, входять до складу команди «мафії». Учасник, який отримав карту з написом MANIAC, є «маніяком» і входить в команду «мирних жителів». Ігровий процес ділиться на «день» і «ніч»:

Перший раунд починається з наступу ночі, під час якої всі гравці засинають, тобто закривають очі і одягають маски. Вночі ведучий дозволяє гравцям-мафіозі відкрити очі і познайомитися з соратниками. Після знайомства гравці команди мафії засинають. Далі ведучий просить прокинутися доктора. Доктор прокидається і засинає, після чого ведучий будить маніяка. В результаті цього ведучий розуміє, хто є хто. Наступному раунд передбачаю дії в день, всі гравці прокидаються, і починається

обговорення питання про те, хто з них може бути нечесною, тобто причетний до мафії. По закінченні обговорення ведучим оголошується відкрите голосування за посадку в тюрму. Гравець, що набрав найбільшу кількість голосів, повинен відправитися за ґрати, тобто вийти з гри, попередньо відкривши свою карту і показавши її всім учасникам. Потім знову настає ніч, і прокидається мафія. Команда мафії мімікою і жестами радиться і вибирає наступну жертву, про що повідомляє ведучому. Мафія засинає. Далі, відповідно до правил гри Мафія, прокидається доктор і вказує на одного з жителів, якого бажає вилікувати, тобто врятувати від вбивства. Доктор засинає. (Доктор не може лікувати одного і того ж гравця дві ночі поспіль, у тому числі й себе). Прокидається маніяк і вказує на одного з жителів, якого бажає «піддати насиллю», після чого він також засинає. Настає новий день. Якщо мафія і доктор вночі вказали на одну і ту ж людину, то жертва виживає. Ведучий оголошує, що вночі було здійснено замах на одного з мирних жителів, але мафія промахнулася, і все місто прокидається. Ім'я гравця який вижив не розкривається. Якщо лікар не зміг «вилікувати» жертву. Ведучий оголошує, що прокидаються усі, окрім убитого мафією вночі жителя. Цей учасник виходить з гри, а його карта демонструється всім жителям. Також ведучий оголошує гравця, який вночі був «підданий насиллю» з боку маніяка, весь наступний «день», цей гравець не може говорити. Інформація про всі події, які відбулися «вночі», а також про голосування попереднього «дня» використовується гравцями, які залишилися в живих з метою здійснення чергового вибору та ув'язнення підозрюваних. Далі все повторюється згідно з вище описаними правилами. (обговорення, голосування і т.д.) Гра триває до повної перемоги однієї з команд, а саме, арешту всіх учасників мафії, або вбивства всіх мирних жителів.

Питання для обговорення:

1. Чи зручно вам було знаходитися в тій чи іншій ролі?

2. Які почуття ви переживали, коли доводилося обманювати інших учасників?

3. Чи часто вам в житті доводиться «грати»?

4. Чи легко вам було приймати рішення на користь інших учасників?

5. Які почуття ви переживали, коли не переконливо зіграли свою роль?

### III. Завершення

Мета: отримання зворотного зв'язку, створення сприятливого емоційного клімату в групі.

Матеріали: картки з назвами героїв.

### **Вправа «Леопольд» (25 хв.)**

Мета: розвинути вміння знаходити підхід до людей.

Матеріали: картки з кличками котів.

#### Хід вправи

З групи вибирається одна «миша», всі інші стають «котами». Кожен «кіт» отримує папірець зі своїм ім'ям, одного з них звать Леопольдом, а всіх інших - іншими котячими іменами, наприклад, Василем, Муркою і т.д. При цьому Леопольдом може стати учасник будь-якої статі, і тренер підкреслює це групі. Тренер нагадує групі сюжет мультфільму про Леопольда. У цьому мультфільмі доброзичливий і нешкідливий кіт Леопольд намагається потоваришувати з мишами, які постійно влаштовують йому капості. У даній вправі котам теж потрібно буде переконати мишу, що вони невинні і з ними можна мати справу. Фокус полягає в тому, що з усіх котів тільки одного звать Леопольд і саме він хоче подружитися з мишами. Всі інші коти - небезпечні хижакі, які тільки прикидаються дружелюбними. Завдання кожного кота - переконати мишу, що саме він – нешкідливий Леопольд. Завдання миші - визначити справжнього Леопольда. Котам дається 5 хвилин на підготовку, після чого вони виступають, пояснюючи «миші», чому вони нешкідливі. «Миша» оцінює виступи і каже, кому з котів вона повірила.

Питання для обговорення:

1. Чому ми довіряємо одній людині, але не довіряємо іншому?
2. Чи легко вам було перебуває в ролі kota чи миші?
3. Чи довіряєте ви людям в житті?
4. Чи довіряють вам люди?
5. Чи вважаєте ви, що спілкування відіграє важливу роль у взаєминах між людьми

### **Вправа «Два на два чи Новий Юлій Цезар»**

Цілі:

- ефективно тренувати взаємодію з партнером при максимальній концентрації і швидкості і реакції;
- дати можливість учасникам тренінгу перевірити себе і свою готовність виступати в якості лідера;
- розвинути вміння ефективно працювати в декількох напрямках діяльності;
- навчитися діяти в умовах стресу, не втрачаючи здібностей концентрувати увагу на проблемі.

Розмір групи: не важливий.

Ресурси: вправа повинна проводитись у просторій аудиторії по центру якої два стільці, дошка (фліп-чарт) і маркер чи крейда для запису результатів кожного раунду.

Час: в залежності від кількості учасників. Кожна четвірка гравців знаходиться в грі 10 хвилин.

Хід вправи

Ця гра покликана нагадати нам про легендарного консула, полководця і диктатора Юлія Цезаря, який мав вражаючу здатність одночасно і якісно

виконувати кілька різних дій. Часом лідеру доводиться застосовувати на практиці вміння якими володів знаменитий римлянин.

У кожному раунді гри буде брати участь четверо гравців у полі і дві групи суддів (кількість суддів значення не має; можна усіх глядачів розділити на дві суддівські групи, кожна з яких отримує конкретне завдання). Перша ігрова четвірка виходить на майданчик і виносить з собою два стільці.

Перший і другий гравці сідають один навпроти одного на відстані 2-2,5 м. Третій і четвертий гравці спочатку розташовуються за стільцем другого учасника. Це їх стартова позиція, потім по ходу гри вони можуть вільно пересуватися по кімнаті.

Правила гри такі. Протягом двох хвилин перший гравець зобов'язаний повторювати усі рухи другого гравця, виконувані ним довільно: будь-які рухи сидячи, стоячи, в русі по кімнаті ... Крім того, першому гравцеві належить відповідати на безперервні питання третього і четвертого гравців.

Питання довільні. Коли вичерпується фантазія одного із запитувачів, у справу негайно включається другий. У грі беруть участь і судді.

Вони - найсправедливіші й найуважніші арбітри світу. Одна група суддів буде стежити за тим, щоб перший гравець не пропускав рухів партнера і повторював кожен з них. За кожен пропуск нараховується штрафне очко! Друга група стежить за відповідями на питання. Відповіді можуть бути абсолютно вільними, відрізнитися нелогічністю, відсутністю зв'язку з питанням і т.д. Важливо, щоб прозвучала осмислена реакція першого гравця на питання двох асистентів і щоб у своїх відповідях він не користувався забороненими "Так!", "Ні!", "Не знаю!" Використання кожної забороненої відповіді приносить штрафне очко. Гра триває протягом двох хвилин. Потім судді першої та другої груп повідомляють про кількість зароблених гравцем штрафних очок. Результат записується. Після цього гравці міняються ролями. Відповідати і повторювати рухи протягом двох хвилин іде інший гравець. Знову підводяться підсумки, запис і зміна ролей:

тепер ігрові стільці займають третій і четвертий учасники, а перший і другий будуть задавати питання. Це завдання можна проводити по черзі з усією групою, щоб визначити абсолютного чемпіона, того, хто набрав найменшу кількість штрафних очок.

Завершення: обговорення вправи; при цьому можна ставити такі запитання:

- Які дії було виконувати найскладніше - повторювати рухи партнера чи відповідати на питання?

- Чи переживали ви під час гри кризову напругу, коли ви розуміли, що втрачаєте контроль над ситуацією? Що допомогло вам подолати такі моменти і повернутися до виконання завдання?

- Що ви винесли для себе з гри?

- Що ви думаєте зараз про сильні і слабкі сторони своєї поведінки в кризовій ситуації?

### **«Тваринницький комплекс на околиці рідного міста?»**

Мета: розвинути екологічну культуру, професійну компетентність, навички спілкування, ведення переговорів, вміння переконувати, емпатичні якості.

Матеріали: схематичне зображення розташування тваринницького комплексу на околиці міста неподалік від річки (наноситься на дошку або виводиться на екран через дія - чи мультимедійний проектор).

Тривалість гри (50-60 хв.)

Суть гри. Тренер (наставник) просить студентську групу уявити, що вони мешканці містечка на околицях якого вже збудовано тваринницький комплекс, який певною мірою забруднює навколишнє середовище. Мешканці містечка вимагають його закриття, бо місто потерпає від забруднення річки (з якої водоканал подає мешканцям питну воду), забруднення повітря і ґрунту.

Представники тваринницького комплексу виступають проти закриття, наголошуючи на тому, що їхнє агропідприємство виробляє продовольчу сировину якою забезпечуються переробні заводи міста, а від так і споживачі, необхідними продовольчими товарами. До того ж агровиробники наголошують, що припинення роботи тваринницького комплексу призведе до масового безробіття міщан.

Групі незалежних експертів з числа кращих студентів, науково-педагогічних працівників - фахівців-екологів, менеджерів пропонують організувати дискусію з метою вирішення конфлікту між представниками агровиробників і мешканців міста, яких у рольовій грі репрезентують активісти екологічного руху. Для цього студентська група ділиться на дві підгрупи. Перші - виконую роль представників тваринницького комплексу, другі – активістів екологічних громадських організацій, які відстоюють позицію мешканців міста.

Гра завершується підведення підсумків в ході чого обговорюються позиції сторін, майстерність виконання ролі кожним учасником. Наголошується на тому, у яких випадках аргументи сторін були переконливими чи слабкими і необґрунтованими. Під час обговорення кожному студенту-учаснику гри можна ставити такі питання:

1. Чи зручно вам було виконувати ту чи іншу роль?
2. Які почуття ви переживали, коли переконували інших учасників?
3. Чи доводилось вам бути у такій чи подібній ролі в реальному житті?
4. Які почуття ви переживали, коли не переконливо зіграли свою роль?

Методика розвитку харизматичності і впевненості в собі шляхом самонавіювання

Ціль: сприяє розвитку харизматичності, вольових якостей шляхом самонавіювання.

Тренінгові вправи дозволяють: розкрити зовнішні прояви волі, зміцнити нервову систему; розвинути пам'ять; поліпшити здатності

зосереджувати свою увагу і активізувати пам'ять; покращити дикцію і артикуляцію.

### Хід вправи

Візьміть кольорові фломастери. Підкресліть слова, які ви бажаєте, виділіть голосом, і ті які хочете виголосити особливо виразно. Помітьте також, в яких місцях ви хочете зробити паузи.

- Я твердо вирішив стати впливовою особистістю.
- Впливова особа є фахівцем з управління людьми.
- Я теж буду фахівцем з управління людьми, буду опановувати це мистецтво, вправляючись щоденно та за будь-якої можливості.
- Завдяки комунікабельності та впевненості в собі мені легко спілкуватися з людьми.
- Я - цілеспрямована людина. Я вмію керувати людьми і вести їх за собою.

Проробивши таку попередню роботу, станьте посередині кімнати. Промовляйте формулу вголос спочатку в повільному темпі. Через 5-7 днів тренувань зміст формули і спосіб її проголошення засвоїться на підсвідомому рівні. Після цього слід зробити у своїх тренуваннях ще один крок вперед. Треба стати перед великим дзеркалом, в якому ви бачите себе з голови до ніг і виконувати вправу з повторення наведених фраз знову. Не пізніше, ніж через 20-25 днів зміняться ваші погляд, вираз обличчя, поза, жести, а разом з ними посиляться і вселятиме довіру ваш голос.

Таким чином, за допомогою власного відображення в дзеркалі і звуку ви будете здійснювати вплив на себе шляхом самонавіювання.

Кожну формулу слід повторювати близько 7 хвилин. Спочатку може відчуватись втома. Не дивуйтеся - це нормальне явище. Через приблизно 20 хвилин, ви відчуєте у себе більше сил, ніж до того, як почали озвучувати формулу. В основі цих тренувань лежить принцип, який говорить, що відновлюватися і примножуватися може тільки та сила, яку затратили. Якщо



ви тільки пробігли очима текст, то зрозуміло, нічого у вас не відновиться і нічого не примножиться. Вправи ж додають переконливості вашому голосу, вселяють віру у свої сили, активізують діяльність залоз внутрішньої секреції, сприяють утворенню ендорфінів - гормонів, що викликають у нас стан радості і щастя.

### **Дискусія**

«Розумний вибір між посиленням продовольчої безпеки і просуванням альтернативних джерел енергетики?»

Ціль: розвиток екологічної культури, професійної компетентності, практичного мислення, комунікативних якостей,

Матеріали: ручки, аркуші паперу.

#### **Хід дискусії**

Студентам пропонується взяти участь в обговоренні проблеми розвитку агропромислової галузі вирішуючи шляхом дискусії дилему стосовно вирощування кукурудзи для виробництва біоетанолу чи в якості кормової культури для тваринницької галузі. При цьому група поділяється на дві рівні підгрупи перша з яких представляє виробників м'яса, прихильників вирощування кукурудзи на корм для тварин, друга - репрезентує виробників альтернативних джерел енергетики.

У зв'язку із необхідністю диверсифікації енергетичної залежності України від іноземних енергоносіїв, здешевлення собівартості енергозатратного виробництва, покращення екологічної ситуації шляхом заміни нафтопродуктів менш шкідливим паливом та зменшенням викидів CO<sub>2</sub>

в атмосферу, виробники біоетанолу намагаються через лобістів у Верховній Раді провести законопроект про «Обіг на ринку нафтопродуктів не менше 10% пального виробленого з біоетанолу». Ці ініціативи наносять удар по м'ясній галузі, оскільки суттєво зростає на ринку ціна однієї тони кукурудзи, як кормової культури, потенціал якої конвертується у м'ясо. Від цього

потерпатимуть споживачі, погіршиться продовольча безпека країни, бо здороцання кукурудзи призведе до банкрутства тваринницьких комплексів і м'ясопереробних заводів. На основі цього наставник (модератор) запрошує студентів дискутуючи між собою груп до конструктивної дискусії з вирішення означеної проблеми.

На заняття, в ході якого передбачається організація таких дискусій, можуть бути запрошені експерти відповідних кафедр, які вводитимуть на користь різних точок зору додаткові аргументи та спрямовуватимуть дискусію у наукове, фахове русло.

Завершується дискусія підведенням підсумків шляхом вироблення збалансованих висновків.

Наставник (модератор) відзначає найактивніших учасників суперечки з числа підопічних студентів.

### **Вправа «Моя проблема в спілкуванні»**

Час: 15-20 хв.

Члени групи пишуть на окремих аркушах паперу в короткій, лаконічній формі відповідь на питання: «У чому полягає твоя основна проблема в спілкуванні?» Листки не підписуються. Листки згортаються і складаються разом. Потім кожен студент довільно бере будь-який листок, читає його і намагається знайти прийом, за допомогою якого він зміг би вийти з даної проблеми. Група слухає його пропозицію і оцінює, чи правильно зрозуміла відповідна проблема і чи дійсно пропонуваній прийом сприяє її вирішенню. Допускаються критичні висловлювання, що уточнюють або розширюють відповідь.

### **Гра «Катастрофа в пустелі»**

Завдання: відпрацювати навички поведінки в дискусії, вміння вести диспут, бути переконливим, вивчити на конкретному матеріалі динаміку групового спору, відкрити для себе традиційні помилки, що вчиняються людьми в полеміці, потренувати здатності виділяти головне і абстрагуватись

від другорядного, бачити істотні ознаки предметів, навчитися усвідомлювати стратегічні цілі і саме їм підпорядковувати тактичні кроки і т.д.

Ведучому слід акцентувати увагу при обговоренні результатів на таких аспектах, як отримання учасниками інформації один про одного (в силу своєї емоційної насиченості гра дозволяє хоча б на якийсь час «відключити» механізм психологічного захисту і стати самим собою - саме тому вона ефективна на перших етапах групової роботи).

Час: не менше півтора годин.

Кожен учасник отримує спеціальний бланк (або креслить його за вказівкою ведучого).

Ведучий дає групі наступну інструкцію:

- З цього моменту всі ви - пасажери авіалайнера, що здійснював переліт з Європи до Центральної Африки. При польоті над пустелею Сахара на борту літака раптово спалахнула пожежа, двигуни відмовили, і авіалайнер потерпів аварію. Ви дивом врятувалися, але ваше місце розташування нез'ясоване. Відомо тільки, що найближчий населений пункт знаходиться від вас на відстані приблизно 300 кілометрів. Під уламками літака вам вдалося виявити п'ятнадцять предметів, які залишилися неушкодженими після катастрофи.

Ваша задача - проранжувати ці предмети відповідно до їх значимості для вашого спасіння. Для цього потрібно поставити цифру 1 навпроти найважливішого предмета, цифру 2 - навпроти другого за значимістю і так далі до п'ятнадцятого, найменш важливого для вас. Заповнюйте номерами першу колонку бланка. Кожен працює самостійно протягом п'ятнадцяти хвилин.

Список предметів:

Мисливський ніж.

Кишеньковий ліхтар.

Льотна карта околиць.

Поліетиленовий плащ.

Магнітний компас.

Переносна газова плита з балоном.

Мисливська рушниця з боєприпасами.

Парашут червоно-білого кольору.

Пачка солі.

Півтора літра води на кожного.

Визначник їстівних тварин і рослин.

Сонячні окуляри на кожного.

Літр горілки на всіх.

Легке напівпальто на кожного.

Кишеньковий дзеркало.

Після завершення індивідуального ранжування ведучий пропонує групі розбитися на пари і проранжувати ці ж предмети знову, протягом десяти хвилин вже спільно з партнером (при цьому номерами заповнюється другий стовпчик в бланку зі списком предметів). Наступний етап гри – загальногруповий – обговорення з метою прийти до спільної думки щодо порядку розташування предметів, на яке виділяється не менше тридцяти хвилин.

Спостерігаючи за роботою учасників, наставник добре бачить рівень сформованості їх організаційних вмінь, вмінь ведення дискусії, здатності переконувати інших, планувати свою діяльність, йти на компроміси, слухати один одного, аргументовано доводити свою точку зору, володіти собою. Часто розгортаються палкі суперечки-баталії, коли ніхто не бажає прислухатися до думки інших. Це наочно демонструють самі учасникам. І вони ж при допомозі наставника можуть відстежити свою некомпетентність, нестачу комунікативних вмінь та прийняти рішення стосовно коригування своєї поведінки.

Після закінчення дискусії ведучий оголошує, що гра завершена, вітає всіх учасників з благополучним порятунком і пропонує обговорити підсумки

гри. Першим питанням, на яке ведучий просить відповісти усіх учасників гри, є таке: «Чи задоволений ти особисто результатами обговорення? Поясни чому?».

Відповіді учасників супроводжуються рефлексією, мета якої - в осмисленні процесів, способів і результатів індивідуальної та спільної діяльності. Виникаюча в процесі обговорення дискусія підігривається наставником, який по ходу формулює уточнюючі питання приблизно такого типу: «Що викликало твою задоволеність (незадоволеність)?», «Як, по твоєму, чи у правильному напрямку розгорталась ваша дискусія під час ранжування предметів першої необхідності?», «Чи була вироблена загальна стратегія порятунку?», «Що тобі завадило взяти активну участь в обговоренні?» «Ти не згоден з прийнятим рішенням?», «Чому тобі не вдалося відстояти свою думку?» «Хто найбільше вплинув на результат групового рішення, тобто по суті справи виявився лідером, який зумів повести за собою групу?», «Що саме в поведінці лідера дозволило йому змусити прислухатися до себе?», «На якій стадії з'явився лідер?», «Якими способами інші учасники домагалися підтримки своїх версій вирішення проблем?», «Які способи поведінки виявилися найменш результативними?», «Як потрібно побудувати дискусію, щоб найшвидше досягти спільної думки і не обмежити права інших учасників?»

Обговорення підсумків гри має підвести групу до того, щоб самостійно розібратися в питанні, як найкращим способом організувати дискусії, як уникнути грубих зіткнень в суперечці і схилити інших до прийняття своєї думки. Як правило, в процесі обговорення зачіпається дуже широкий спектр проблем: фази, через які проходить практично будь-яка дискусія, лідер і його якості, навички ефективного спілкування, вміння самопрезентації і т.д.

При необхідності ведучий тільки допомагає чіткіше сформулювати розкриті учасниками закономірності. Дуже велике значення має самоаналіз учасниками власної поведінки, який збагачується зворотним зв'язком від

інших членів групи. Від ведучого залежить, щоб цей зворотній зв'язок не перетворився на серію взаємних звинувачень, а носив би конструктивний характер і був прийнятий учасниками.

Практично завжди виникає питання про «правильність» відповіді на питання дискусії. Така відповідь дається ведучим, але із застереженням, що це думка закордонних експертів, з яким ми маємо право не погоджуватися, але змушені врахувати важливість вибору стратегії порятунку для ранжування предметів: або рухатися у пустелі до людей, або чекати допомоги від рятувальників.

Якщо в групі при обговоренні практично не піднімалося питання про стратегію, то на цьому етапі виявляється, що частина учасників мовчазно передбачала перший варіант, в той час як інша частина мала на увазі другий. Цим виявляється ще одна причина взаємного нерозуміння.

Отже, відповіді:

Варіант «Чекати рятувальників» (до речі, на думку експертів, кращий).

Півтора літра води на кожного.

У пустелі необхідна для втамування спраги. Кишенькове дзеркало потрібне для сигналізації повітряним рятувальникам.

Легке напівпальто на кожного - прикриє від пекучого сонця вдень і від нічної прохолоди.

Кишеньковий ліхтар - засіб сигналізації льотчикам вночі.

Парашут червоно-білого кольору - засіб прикриття від сонця, і сигнал рятувальникам.

Мисливський ніж - зброя для видобутку їжі. Поліетиленовий плащ - засіб для збору дощової води і роси.

Мисливська рушниця з боєприпасами - може використовуватися для полювання та для подачі звукового сигналу.

Сонячні окуляри на кожного - допоможуть захистити очі від блиску піску і сонячних променів. Переносна газова плита з балоном – стане в пригоді для приготування їжі.

Магнітний компас. Великого значення не має, тому що немає необхідності визначати напрямок руху.

Льотна карта околиць - не потрібна, бо важливіше знати де знаходяться рятувальники, ніж визначати своє місцезнаходження. Визначник їстівних тварин і рослин непотрібний бо у пустелі немає великої кількості живих організмів.

Літр горілки на всіх – можна використовувати як антисептик для знезараження при певних травмах. В інших випадках малоцінний, оскільки при вживанні всередину може викликати зневоднення організму.

Пачка солі. Значущості практично не має.

Варіант «Рухатися до людей». Розподіл за значущістю буде мати дещо інший вигляд:

Півтора літра води на кожного.

Пачка солі.

Магнітний компас.

Льотна карта околиць.

Легке напівпальто на кожного.

Сонячні окуляри на кожного.

Літр горілки на всіх.

Кишеньковий ліхтар.

Поліетиленовий плащ.

Мисливський ніж.

Мисливська рушниця з боєприпасами.

Кишеньковий дзеркало.

Визначник їстівних тварин і рослин.

Парашут червоно-білого кольору.

Переносна газова плита з балоном.

Хоча ця гра залишається корисною і ефективною, вона не дозволить повністю зняти психологічний захист учасників. Для зняття скованості учасників по ходу можуть використовуватись психогімнастичні ігри релаксаційного характеру.

### **Вправа «Я - зірка»**

Мета: відпрацювання навичок впевненої поведінки.

Час: 20 хв.

Матеріали: не потрібні.

Процедура: Вправа проводиться по колу. Кожен учасник вибирає для себе роль значущої для нього, і, в той же час, відомої присутнім зірки (Лідер АПК, Президент України, казковий персонаж, літературний герой і т.д.). Потім він проводить самопрезентацію (вербально або невербально: вимовляє якусь фразу або показує певний жест, що характеризує його зірку). Решта учасників намагаються відгадати ім'я «кумира».

Запитання: 1. Чи складно Вам було вибрати для себе роль значущої і відомої «зірки»? 2. Що схожого між Вами та обраною «зіркою»? 3. Які почуття виникали у вас під час презентації? 4. Ви намагалися показати обрану Вами «зірку» так, щоб було зрозуміло іншим? 5. Що було легше, показувати чи відгадувати?