

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

магістра

на тему **«ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ  
ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ  
СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ»**

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0112  
спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки»  
освітньо-професійної програми  
«Педагогіка вищої школи» Д. О. Носонов

Керівник: доцент кафедри педагогіки та  
психології освітньої діяльності, доцент,  
к.пед.н. \_\_\_\_\_ О. В. Хаустова

Рецензент: доцент кафедри педагогіки та  
психології освітньої діяльності, доцент,  
к.філос.н. \_\_\_\_\_ Л. С. Іванова

Запоріжжя

2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**Факультет** соціальної педагогіки та психології  
**Кафедра** педагогіки та психології освітньої діяльності  
**Рівень вищої освіти** магістерський  
**Спеціальність** 011 «Освітні, педагогічні науки»  
**Освітньо-професійна програма** «Педагогіка вищої школи»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 р.

**ЗАВДАННЯ  
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

Носонову Дмитру Олександровичу

**1. Тема роботи:** «Формування лідерських якостей студентів закладу вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування»

керівник роботи Хаустова О. В., к. пед. н., доцент

затверджена наказом ЗНУ від «26» вересня 2023 року № 1505-с

**2. Строк подання студентом роботи:** \_\_\_\_\_

**3. Вихідні дані до роботи:** аналіз та вивчення літературних, наукових джерел

**4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)** здійснити теоретичне дослідження історичних аспектів проблеми студентського самоврядування та феномену «лідерства» в науковій літературі зарубіжних та вітчизняних авторів; уточнити сутність та зміст основних понять дослідження: «студентське самоврядування», «лідерство», «лідерські якості», «орган студентського самоврядування»; обґрунтувати педагогічні умови формування лідерських якостей студентів; схарактеризувати рівні лідерських якостей студентів в діяльності органів студентського самоврядування; розробити програму формування лідерських якостей студентів в діяльності органу студентського самоврядування; розробити рекомендації щодо ефективності формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування.

**5. Перелік графічного матеріалу:** таблиця «Тематичний план занять»; 3 рисунка з результатами дослідження.

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Хаустова О.В.	24.11.22 р.	24.11.22 р.
Розділ 1	Хаустова О.В.	12.01.23 р.	12.01.23 р.
Розділ 2	Хаустова О.В.	08.05.23 р.	08.05.23 р.
Висновки	Хаустова О.В.	17.10.23 р.	17.10.23 р.

7. Дата видачі завдання: \_\_\_\_\_

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	жовтень-листопад	виконано
2	Складання змісту	листопад	виконано
3	Написання вступу	грудень	виконано
4	Написання розділу 1	лютий-березень	виконано
5	Написання розділу 2	травень-вересень	виконано
6	Написання висновків	жовтень	виконано
7	Оформлення роботи	жовтень	виконано
8	Рецензування	листопад	виконано
9	Захист	грудень	

Студент \_\_\_\_\_ Носонов Д. О.

Керівник роботи \_\_\_\_\_ Хаустова О. В.

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер \_\_\_\_\_ Козич І. В.

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 69 с., 3 рисунка, 1 таблиця, 51 джерело, 1 додаток.

Мета дослідження: на основі теоретичного аналізу досліджуваної проблеми обґрунтувати педагогічні умови, що забезпечують ефективність формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування.

Об'єкт дослідження: процес формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти.

Предмет дослідження: педагогічні умови формування лідерських якостей студентів в діяльності органів самоврядування.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз та вивчення літературних, наукових джерел, їх порівняння та узагальнення); емпіричні (спостереження, опитування, анкетування, бесіда).

Практичне значення результатів дослідження полягає у розробці програми формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування та рекомендацій для формування лідерських якостей студентів в діяльності органів студентського самоврядування закладу вищої освіти.

Основні положення і висновки роботи можуть бути використані в практичній діяльності органів студентського самоврядування закладів вищої освіти, тьюторів академічних груп, заступників деканів з виховної роботи на факультетах, соціальних педагогів, які працюють зі студентською молоддю.

СТУДЕНТСЬКЕ САМОВРЯДУВАННЯ, ЛІДЕРСТВО, ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ, ОРГАН СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ, ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ.

## SUMMARY

### **Nosonov D. O. Formation of Leadership Qualities of Students of a Higher Education Institution in the Activities of Student Self-Government Bodies.**

The qualification work consists of an introduction, 2 parts, findings, a list of references (51 items).

Innovation processes that require effective management in various spheres of professional activity are increasingly being developed: industrial, scientific, educational, etc. The task of their training is entrusted to institutions of higher education and involves the development of leadership qualities and organizational skills in students. An important resource in realizing the educational potential of an educational institution is the socially active part of the student body. The need to create opportunities for revealing the leadership potential of students in acceptable forms becomes obvious. The organization of self-government at the level of a higher education institution is one of such effective forms.

The purpose of the study: based on the theoretical analysis of the researched problem, to justify the pedagogical conditions that ensure the effectiveness of the formation of leadership qualities of students of higher education institutions in the activities of student self-government bodies.

The research tasks:

1) to carry out a theoretical study of the historical aspects of the problem of student self-government and the phenomenon of "leadership" in the scientific literature of foreign and domestic authors;

2) clarify the essence and content of the main research concepts: "student self-government", "leadership", "leadership qualities", "student self-government body";

3) to justify the pedagogical conditions for the formation of students' leadership qualities;

4) to characterize the level of leadership qualities of students in the activities of student self-government bodies;

5) to develop a program for the formation of leadership qualities of students in the activities of the student self-government body;

6) develop recommendations on the effectiveness of forming leadership qualities of students of higher education institutions in the activities of student self-government bodies.

The object of the study: the process of formation of leadership qualities of students of higher education institutions.

The subject of the study: pedagogical conditions for the formation of leadership qualities of students in the activities of self-governing bodies.

Part 1 “Theoretical foundations of research on the formation of leadership qualities of students of higher education institutions in the activities of student self-government bodies” the history of the study of the problem of the phenomenon of leadership was investigated; the essence and content of the basic research concepts are revealed; foreign and domestic experience of forming leadership qualities of students in the activities of student self-government bodies was studied.

Part 2 “Experimental and research work on the formation of leadership qualities of students of a higher education institution in the activities of student self-government bodies” the diagnosis of the formation of leadership qualities of students was carried out; developed a program for the formation of leadership qualities of students of a higher education institution in the activities of student self-government bodies; recommendations have been made to improve the effectiveness of the formation of leadership qualities of students of higher education institutions in the activities of student self-government bodies.

The main provisions and conclusions of the work can be used in the practical activities of student self-government bodies of higher education institutions, tutors of academic groups, deputy deans for educational work at faculties, social pedagogues who work with student youth.

**Keywords:** student self-government, leadership, leadership qualities, student self-government body, pedagogical conditions.

## ЗМІСТ

Вступ.....	8
Розділ 1. Теоретичні засади дослідження формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування.....	11
1.1. Історія вивчення проблеми феномену лідерства.....	11
1.2. Сутність та зміст базових понять дослідження.....	39
1.3. Закордонний та вітчизняний досвід формування лідерських якостей студентів в діяльності органів студентського самоврядування.....	45
Розділ 2. Експериментально-дослідна робота з формування лідерських якостей студентів закладу вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування.....	52
2.1. Діагностика сформованості лідерських якостей студентів.....	52
2.2. Програма формування лідерських якостей студентів закладу вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування.....	60
2.3. Рекомендації щодо підвищення ефективності формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування.....	71
Висновки.....	74
Список використаних джерел.....	77
Додаток.....	82

## ВСТУП

За останні два десятиліття у системі вищої освіти відбулися суттєві зміни. Реформація включила в себе такі елементи, як перехід до ринкової економіки, розпад ідеології, формування нової парадигми педагогічної діяльності. Такі процеси відповідно вплинули і на характер і зміст виховної діяльності закладу вищої освіти. Особливо гостро постали питання підбору оптимальних форм і механізмів виховної роботи зі студентами. Вирішення цих питань пов'язане з державною необхідністю в молодих управлінських кадрах.

Все активніше розгортаються інноваційні процеси, які потребують ефективного управління у різних сферах професійної діяльності: промисловій, науковій, освітній тощо. Завдання їх підготовки покладається на заклади вищої освіти і передбачає розвиток лідерських якостей та організаційних навичок у студентів. Важливим ресурсом в реалізації виховного потенціалу освітнього закладу виступає соціально-активна частина студентства. Необхідність створення можливостей для розкриття лідерського потенціалу студентів у прийнятних формах стає очевидною. Організація самоврядування на рівні закладу вищої освіти і є однією з таких ефективних форм.

Студентське самоврядування є формою молодіжної політики, направленої на найбільш повне використання потенціалу студентства в соціально-економічних перетвореннях суспільства. Студентське самоврядування створює умови для найбільш повної реалізації лідерського начала особистості і розвитку соціально-значущих якостей студента, необхідних для його становлення в якості всебічно-розвиненого громадянина і успішного спеціаліста.

Феномен лідерства, проблеми прояву лідерських якостей досліджували вітчизняні (Д. Алфімов, С. Гармаш, О. Нестуля, С. Нестуля, Т. Полковенко та ін.) та зарубіжні науковці (К. Бланшар, Е. Богардус, М. Вебер, Л. Картер, Ф. Массарик, Ф. Фідлер та ін.). Педагогічні аспекти формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти вивчали П. Бабочкін, Б. Головешко,



К. Демчук, І. Краснощок, А. Зоріна, Л. Казанцева, Н. Мараховська, Н. Семченко, Р. Сопівник та ін.

Проте, незважаючи на значущість отриманих результатів у розв'язанні проблем лідерства, донині недостатньо розроблено ефективну систему педагогічних умов розвитку лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування.

Актуальність та недостатня розробленість означеної наукової проблеми обумовили вибір теми магістерського дослідження «Формування лідерських якостей студентів закладу вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування».

**Мета дослідження:** на основі теоретичного аналізу досліджуваної проблеми обґрунтувати педагогічні умови, що забезпечують ефективність формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування.

Реалізація поставленої мети потребувало розв'язання таких **завдань:**

1. Здійснити теоретичне дослідження історичних аспектів проблеми студентського самоврядування та феномену «лідерства» в науковій літературі зарубіжних та вітчизняних авторів.

2. Уточнити сутність та зміст основних понять дослідження: «студентське самоврядування», «лідерство», «лідерські якості», «орган студентського самоврядування».

3. Обґрунтувати педагогічні умови формування лідерських якостей студентів.

4. Схарактеризувати рівні лідерських якостей студентів в діяльності органів студентського самоврядування.

5. Розробити програму формування лідерських якостей студентів в діяльності органу студентського самоврядування.

6. Розробити рекомендації щодо ефективності формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування.

**Об'єкт дослідження:** процес формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти.

**Предмет дослідження:** педагогічні умови формування лідерських якостей студентів в діяльності органів самоврядування.

**Методи дослідження:** теоретичні (аналіз та вивчення літературних, наукових джерел, їх порівняння та узагальнення); емпіричні (спостереження, опитування, анкетування, бесіда).

**Теоретичне значення дослідження** полягає в тому, що: розроблено та науково обґрунтовано зміст формування лідерських якостей студентів в діяльності органів самоврядування закладу вищої освіти; уточнено сутність поняття «формування лідерських якостей студентів ЗВО в діяльності органів студентського самоврядування»; обґрунтовано педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування (урахування специфіки формування лідерських якостей студентів в діяльності органу студентського самоврядування закладу вищої освіти; розвиток мотивації студентів до процесу формування лідерських якостей; здійснення постійної діагностики рівня сформованості у студентів лідерських якостей).

**Практичне значення результатів дослідження** полягає у розробці програми формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування та рекомендацій для формування лідерських якостей студентів в діяльності органів студентського самоврядування закладу вищої освіти.

Основні положення і висновки роботи можуть бути використані в практичній діяльності органів студентського самоврядування закладів вищої освіти, тьюторів академічних груп, заступників деканів з виховної роботи на факультетах, соціальних педагогів, які працюють зі студентською молоддю.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

### 1.1. Історія вивчення проблеми феномену лідерства

З проголошенням Державного суверенітету в Україні намітились докорінні економічні та політичні перетворення. З урахуванням потреб держави, економіки та перспектив розвитку здійснюється реформування системи вищої освіти. Наближення нашої системи освіти до вимог Болонського процесу та запровадження кредитно-модульної системи навчання спричинили зміну ролі студентів у системі вищої освіти як об'єктів та суб'єктів навчально-виховного процесу.

Студентство є соціально-професійною групою, яка потенційно являє собою один із найголовніших рушіїв розвитку новітньої української державності. Безумовно, виховання студентської молоді, яка через кілька років стане ядром української інтелігенції, потребує особливої уваги. Особливістю організації освітнього процесу у вищій школі є його орієнтація не тільки на підготовку фахівців вищої кваліфікації, а й керівників різних рівнів, організаторів. Поряд з професійною підготовкою студент повинен отримати знання, необхідні для володіння основами управління, сформувати вміння спілкуватися, приймати управлінські рішення, керуючись принципами загальнолюдської моралі.

Перед школою ставиться завдання вдосконалення управління системою освіти, розмежування компетенцій на різних рівнях між органами управління освітою та навчальним закладом. Спочатку при зародженні ідеї інституту вищої освіти в його основу були закладені суспільно-державні форми управління. В історії відбулася деформація в співвідношенні між суспільною і державною

формами управління на користь останньої. Завдання сьогодення полягає в тому, щоб запропонувати і впровадити в практику вищої школи прийнятні і найбільш перспективні форми громадського управління, однією з яких є самоврядування, що підрозділяється на самоврядування викладачів і співробітників та студентське самоврядування.

Узагальнений досвід доводить, що завдяки самоврядуванню можна створити певну життєздатну систему, яка могла б працювати на майбутнє суспільство, стала б центром позитивної перспективи майбутнього, розвитку суспільно-активної особистості та створення відповідних механізмів її продуктивного включення в соціум.

Ідеї самоврядування мають свою еволюцію та згадуються в науковій літературі тривалий час. Ці ідеї беруть свій початок від первісної, общинно-родової демократії. У класичному розумінні ідея самоврядування вперше була реалізована у Давній Греції, хоча науковий інтерес до нього виник у Середньовічній Європі. Студентське самоврядування зародилося разом з появою вищої школи, а саме в перших університетах середньовічної Європи (в XII столітті в Італії – медична школа в Солерно, Вища юридична школа в Болоньї, в 1168 році університет в Оксфорді, пізніше в Кембриджі, в XII столітті в Іспанії, в 1348 році у Празі та незабаром у Кракові тощо). Відповідно до робіт вітчизняних і зарубіжних дослідників-медієвістів, перші університети представляли собою автономні з розвиненою демократією та студентським самоврядуванням (хоча саме поняття з'явилося значно пізніше), створені з академічними цілями об'єднання професорів-лекторів та студентів. Зміст самого слова «університет» не відповідає сучасному термінові. Поняття означало «все з групи» і стосувалось лише популяції студентів, не включаючи в себе вчителів або магістрів наук, як їх стали називати пізніше. Вчителі утворили свою корпоративну структуру – колегію, у великій мірі з метою захисту від влади студентів. Фактично сучасні взаємини студентів з факультетськими університетськими органами в процесі вироблення академічної політики представляють собою певну протилежність подібним до

відносин в Середні віки. Тоді студенти за допомогою офіційних законопроектів університету та обрання власної виконавчої особи, ректора, здійснювали суворий контроль над професійною діяльністю педагога і над його взаємовідносинами зі спільнотою. Праця значної кількості викладачів і в більш пізній період становлення університетів оплачувалася внесками студентів, а не церквою або світською владою. У ході дослідження вчені прийшли до гіпотетичного висновку про те, що саме слово «ректор» спочатку було прізвиськом від латинського «*rector*» – голова, яке давалося обраному університетському лідеру за інтелектуальні та організаторські здібності. Деканом називали старшого над десятьма студентами, а деканат становив збірку старшин. Ранній період конституювання університетів, як показують дослідження, залишив глибокий слід в подальшій історії. Від нього йдуть традиції студентської солідарності, автономії та самоврядування.

Особливого розвитку самоврядування набувало в період становлення демократії, коли виконувало важливі функції соціалізації, громадянського виховання, розвивало вміння визначати форми та способи участі особистості в житті колективу та суспільства. У тоталітарних системах самоврядування, як правило, виконувало дисциплінарні, наглядові, поліцейські функції. У радянські часи використовувалася та активно експлуатувалася його форма, а не якості та ознаки. Проте справжнє занурення у глибинну суть самоврядування траплялося рідко.

Перша спроба запровадження самоврядування пов'язується з ім'ям сучасника М. Лютера, знаменитого свого часу ректора В. Тротцендорфа, який уже в першій половині XVI столітті в Сілезії залучав своїх учнів до участі в управлінні школою, на зразок давньоримської державної системи.

Подальшого розвитку ідея набула у 1539 р., з виникненням єзуїтського ордена. У своїх школах єзуїти запровадили шкільні посади, на які призначали кращих учнів. Наступну спробу запровадження самоврядування пов'язують з ім'ям видатного швейцарського педагога XVIII століття, попередника Й. Песталоцці, – М. Планти [32, с. 45]. Активно використовувалися елементи

самоврядування в роботі братських шкіл, завданням яких було моральне виховання юнацтва. Яскраві зразки самоврядування знаходять в козацьких школах XVII – XVIII століть.

Феномен самоврядування розглядали такі дослідники: Й. Альтазіус у Німеччині, Р.-Л. д'Аргенсон, Ш. Фур'є, А. де Токвіль у Франції, Т. Джеферсон у США, Р. Оуен в Англії.

Поняття студентського самоврядування як такого не набуло окремого висвітлення у працях Й. Альтазіуса, Ш. Фур'є, А. де Токвіля. Але їх прогресивні ідеї щодо становлення правової держави стали своєрідним підґрунтям для формування органів студентського самоврядування як основних виразників інтересів студентства.

Йоганес Альтузіус розробив федеральну теорію народного суверенітету. Згідно з даною теорією союз індивідів, які добровільно об'єдналися в корпорації створює громаду. Прибічник Альтазіуса, Ш. Фур'є вказував ще й на свободу кожного. Така громада матиме свої загальнообов'язкові норми, але вони видаються за згодою всього колективу та виконуються добровільно. Центральні органи влади не мають права втручатися в діяльність так званих фаланг, а вже коли ті не в змозі будуть справлятися зі своїми обов'язками, то тоді їх виконання перекладається на вищі органи. Дана теорія передбачає працю заради добробуту людей. Такі ідеї частково задовольняють статут органів студентського самоврядування [30, с. 73].

А. де Токвіль, ідеалом якого було суспільство, що функціонує як сукупність багатьох вільних і самоврядних громад, сформував на початку XIX століття теорію природних прав вільної людини, що стала реакцією на чиновницьке свавільне управління. За його теорією, громада має право на самостійне й незалежне від центральної влади існування за своєю природою, причому держава не утворює сам склад, а лише визнає цю громаду. Вдалою ідеєю цієї теорії є демократичні вибори представників громад, які будуть обиратися самими членами громад. Таке положення також корисне для студентського самоврядування [30, с. 74].

Отже, розглянувши ці дві правові теорії, можна зробити висновок: самодіяльність (у Й. Альтузіуса) та демократизм виборів (у А. де Токвіля) – це ті ідеї, що зараз знаходять втілення в діяльності органів студентського самоврядування.

У середині XIX століття видатний педагог М. Пирогов намагався запровадити елементи самоврядування у Київському навчальному окрузі. У 1859 році ним були вироблені «Правила про порушення та покарання учнів гімназій Київського навчального округу». Пирогов ввів у практику роботи гімназії товариські суди, наголошував на великих виховних можливостях духу корпоративності [43, с. 21].

Оформлення студентства як окремої соціальної групи у вітчизняній історії бере початок з XIX століття, що ознаменувався відкриттям відразу декількох вищих навчальних закладів в країні й становленням вищої освіти.

Політика уряду протягом цього періоду стосовно розвитку інституту вищої освіти мала як прогресивний (піклування про потреби науки та освіти, розвиток структури середньої та вищої освіти, підтримка наукових досліджень), так і охоронний характер (піклування про збереження політичного устрою). Вища школа була тією ланкою, за допомогою якої держава могла контролювати всі складові життя студентів сприяючи цим обмеженню їх політичної активності. Студентська молодь розглядалася як середовище вільнолюбства, політичної ненадійності, потенційної загрози.

Як свідчать історико-педагогічні джерела під пильний нагляд держави студенти потрапляли з моменту їх вступу до навчального закладу. Одним із засобів впливу на життя студентів царський уряд вбачав чітке регулювання із правових норм, зафіксованих у різноманітних нормативно-правових та інших документах офіційного характеру. Положення, які були сформовані як у документах, що видавалися на рівні Міністерства народної освіти, так і внутрішньо університетського походження, до найменших дрібниць регламентували не лише хід навчального процесу, а й контролювали поведінку поза його межами.

Студентство намагалося відстоювати свої права, протистояти свавілля уряду, що знайшло відображення у різноманітних формах студентського протесаного руху. Цей протестний рух став першим масштабним проявом студентської ініціативи, самоорганізації та спрямованої діяльності, а саме ці ознаки визначаються як показники студентського самоврядування. Різноманітні форми студентського протесту відігравали особливу роль у суспільно-демократичних молодіжних процесах. Вони сприяли консолідації молоді, виявленні лідерських якостей, формуванню соціальної активності та громадської відповідальності.

Поряд з протестними формами студентських об'єднань формувалися та розвивалися інші форми самоорганізації та діяльності національного, громадянського, політичного та корпоративного характеру. Протягом XIX ст. студентські об'єднання зазнали значного розвитку. Спостерігалися зміни кількісного та якісного характеру, розширився спектр інтересів та діяльності студентських об'єднань. Стали виділятися напрями діяльності роботи студентських об'єднань, поширилася мережа гуртків за інтересами: наукові, виконавчі, творчі. З другої половини XIX ст. існувала мережа різноманітних об'єднань творчо-виконавського спрямування – гуртків, оркестрів, хорів. Значення студентських об'єднань першої половини XIX ст. полягало у соціалізації студентів, актуалізації наукових та творчих інтересів студентів, формування навичок корпоративної діяльності, активізації лідерських якостей, формуванні активної позиції, всебічному розвитку особистості студента. Варто зазначити об'єктивну роль університетів в сприянні розвитку студентського руху, студентських громадських об'єднань та організацій, діяльність яких стала підґрунтям для становлення студентського самоврядування.

Справжнього розмаху набуло самоврядування на рубежі XIX-XX ст. Пов'язане це явище з ім'ям американського педагога Вільсона Джілля. Самоврядування швидко поширилося в передових країнах світу: Америці, Німеччині, Швейцарії, Австрії, Шотландії. Проте зміст його був різним. Аналізуючи історію освіти та педагогічної думки початку XX ст., можна



стверджувати, що найбільш інтенсивне застосування самоврядування відбувалося під час нестабільного функціонування суспільства, коли виникли можливості багатоваріантного розвитку. Саме падіння самодержавства зняло всі бюрократичні обмеження щодо самоорганізації і самоврядування та сприяло значній активізації учнівської молоді [23].

Ідеї самоврядування в Україні обстоювали М. Грушевський, І. Франко, М. Драгоманов та інші видатні українські діячі. Українські педагоги доби Центральної Ради О. Астряб, Л. Білецький, О. Дорошкевич, С. Русова, С. Сірополко, І. Стешенко, П. Холодний, Я. Чепіга та ряд інших виступали за громадянське виховання молоді, за найширше самоврядування в навчальних закладах.

В основу радянської школи, як і української, було багато спроб покласти передові принципи та ідеї тогочасної педагогіки, зокрема й ідею про розвиток самоврядування. У 20-ті роки більшовицькими керівниками заперечувався так званий «буржуазний» досвід самоврядування, а нові його форми утверджувалися не без труднощів та помилок. Педагогічні теорія та практика підпали під вплив ідей вільного виховання, які висували в радикальній формі К. Вентцель, у більш м'якій – С. Шацький та інші. На початку 20-х років в організації самоврядування простежувалась тенденція до копіювання роботи органів радянської влади. Утворювалися школи-комуни, дитячі та студентські республіки, містечка. З'явилися учкоми та виконкоми, комісії та відділи. Досить часто учнівські органи прагнули до максимальної самостійності, ігнорували досвід дорослих, применшували роль адміністрації та принижували гідність педагогів. Головна увага в цей час приділялася забезпеченню господарських потреб навчального закладу, підтриманню порядку в ньому. Спільною рисою всіх форм самоврядування тих років було поєднання його з працею, зокрема із самообслуговуванням.

На початку 30-х років самоврядування починає змінюватися, з нього зникає зміст та формалізується жива творчість юнацького колективу, перенасичується комуністичною ідеологією, зарегламентовується. Форма

починає тяжіти над змістом самоврядування [3].

Серед педагогів 80-х років особливе значення має особистість А. Макаренка. Йому вперше на теренах радянської педагогіки вдалося розробити модель самоврядування і реалізувати її на практиці. Важливим принципом, яким він керувався було те, що особистість розвивається цілісно, не можна спрямовувати виховання на формування якоїсь певної ознаки або розвивати певні здібності. У колонії імені М. Горького та в комуні імені Ф. Дзержинського А. Макаренко дотримувався правила, що основне у вихованні – це виробнича праця. Вихованці цього видатного педагога проходили школу управління та підпорядкування, перетворюючись із об'єкта навчально-виховної діяльності в активного суб'єкта [34, с. 141].

У Щолковській колонії було закладено основи педагогічної системи С. Шацького: організаційні форми педагогічної роботи, ідея різновікових колективів, специфіка розумової діяльності дитини в групі, дитяче самоврядування, праця як фундамент діяльності виховної установи. Вся робота літньої колонії будувалася на ідеї повної самостійності дітей. Саме тут було закладено ідеї дитячого самоврядування у вітчизняній педагогіці. С. Шацький довіряв вихованцям самостійно вести господарство колонії, вирішувати всі фінансові питання [29, с. 9].

З падінням авторитету вузівських організацій на початок 90-х років ХХ ст. у вищій школі утверджуються демократія, гуманістичні цінності, на основі яких не допускається втручання в навчально-виховний процес політичних партій, громадських та релігійних організацій. Це забезпечує формування особистості студента в умовах ідеологічного плюралізму.

На студентську молодь прагнули поширювати свою діяльність молодіжні громадські організації. Вони декларували прихильність до реформування вищої освіти, вирішення проблем соціального захисту студентів, сприяли розвитку та діяльності органів студентського самоврядування, проводили спортивно-масові, культурно-просвітні, розважальні заходи.

У співпраці з органами студентського самоврядування проводилися

широкомасштабні акції (з 1999 по 2003 років у проведенні проекту «Студентська республіка» щороку брало участь близько 10-12 тисяч студентів; у 2004 році акція «Студентська солідарність» охопила понад 77 тисяч студентів). У вищих навчальних закладах діяли осередки суто студентських організацій: Української студентської спілки (створена у грудні 1989 році), Союзу українського студентства (березень 1991 року), Асоціації студентів-медиків, Всеукраїнської асоціації студентів і молодих спеціалістів, що займаються економікою та управлінням, Української студентської ліги (створена 28 січня 1994 року), Української асоціації студентів-правників, Львівського Студентського Братства (травень 1989 року) та інших [21, с. 59].

Діяльність у вищих навчальних закладах осередків молодіжних та суто студентських громадських організацій є однією із форм участі студентів у виховному процесі та створює умови для формування в них організаційних навичок, лідерських якостей.

В Україні в 90-х роках ХХ – на початку ХХІ століття сформувалась функціонально ефективна система органів студентського самоврядування. Студентське самоврядування у закладах вищої освіти є демократичним інститутом, формою виховання молоді, що передбачає активну участь студентів у підготовці, прийнятті та реалізації управлінських рішень щодо життєдіяльності вищого навчального закладу та його окремих підрозділів, захист прав та інтересів студентів, засвоєння ними соціальних і професійних компетенцій, включення студентів до різних видів соціально-значимої діяльності.

Вагомий внесок у розвиток ідей студентського самоврядування зробили і активісти країн Західної Європи та США. Результатом тривалого розвитку самоврядування у даних країнах стала високорозвинена система студентського самоуправління та самоорганізації, побудована на демократичних засадах [48]. У сучасній Європі інтереси студентів представляють студентські ради, отримуючи регулярне фінансування на реалізацію своїх проектів від адміністрацій університету чи держави. Стан розвитку самоврядування в різних

країнах відрізняється. Але життя студентів Європи без студентського самоврядування та різноманітних студентських клубів уявити неможливо. ОСС у європейських країнах перебувають у рівноправних партнерських стосунках з адміністрацією навчальних закладів. Для європейського самоврядного руху характерні і певні спільні риси, а саме: фінансування діяльності ОСС адміністрацією вузів, прямі і таємні вибори до ОСС, відсутність студентських профспілок, забезпечення ОСС потужною базою для здійснення своїх обов'язків (приміщенням, технікою), значний досвід роботи у демократичних умовах.

Отже, розглянемо специфіку діяльності ОСС в різних країнах Європи. Так, у північноєвропейських державах студенти досить потужно представлені в університетських радах та комісіях. Наприклад, у Швеції студентам належить три місця у керівному органі університету, у викладачів стільки ж місць і загалом така рада складається з двадцяти або двадцяти п'яти осіб. Студентське самоврядування в Європі не залежить від адміністрації вузу чи міністерства освіти. Бельгійські студентські спілки отримують фінансування від університетів, а у Швеції студенти напряму сплачують певну суму органам студентського самоврядування. Багато європейських студентських спілок отримують фінансування від своїх урядів. Деякі також заробляють, надаючи студентам різні послуги [14].

У Німеччині орган студентського самоврядування має назву «загальний студентський комітет», і він існує у всіх німецьких вузах. У ньому, крім кількох штатних адміністраторів, працюють на безоплатній основі студенти, яких обирають на загальних університетських виборах. Фінансову незалежність комітету забезпечують студентські внески та дотації держави. Оскільки існування органів студентського самоврядування в Німеччині в більшості округів передбачене законом, їм дозволено отримувати фінансування від студентів, яких вони представляють. Це схоже на податок, який сплачує кожен студент за те, що студентська рада відстоює його права перед адміністрацією. Студентський уряд зазвичай багато грошей вкладає у соціальну сферу,

наприклад, на допомогу студентам-іноземцям, студентам, які мають дітей, на юридичну допомогу. Гроші також вкладаються в студентську культуру – діють театральні групи, проводяться музичні заходи тощо [48].

Студенти Данії також мають великий вплив на функціонування університетів. Вони мають половину місць в інститутських радах і комісіях різного рівня. Згідно закону, який регулює данську освітню сферу, університети зобов'язані виділяти певну суму коштів на студентське самоврядування.

Органи студентського самоврядування норвезьких вузів досить впливові, бо мають гарантоване представництво в усіх університетських радах та комісіях, а також отримують гарантоване фінансування, залежно від кількості студентів, інтереси яких вони представляють [45].

Університет Гельсінкі має свій Студентський Союз, який існує з 1868 року. За роки свого існування він зумів вирішити багато проблем. Перш за все, Союз зміг забезпечити собі повну фінансову незалежність від університету. На кошти свого бюджету Союз створив працюючу мережу практично всебічної соціальної підтримки студентів. Студенти, які приїжджають сюди вчитися з різних кінців країни, мають можливість винаймати недороге житло, харчуватися в дешевих кафе, користуватися медичними послугами в спеціальних центрах, отримувати правові консультації. Представники Студентського Союзу складають одну третину на всіх рівнях управління університетом, тобто можуть здійснювати реальний вплив на прийняття рішень. У фінському законодавстві є спеціальний закон про студентське самоврядування, який дає йому досить багато прав, аж до можливості впливати на політику всередині країни. Мережа органів студентського самоврядування Фінляндії пов'язана зі студентським об'єднанням на рівні Європейського Союзу [41, с. 195].

Самоврядування Варшавського університету щорічно отримує два мільйони злотих від адміністрації університету. Такого фінансування жоден студентський орган в Україні не отримує. До того ж для органів студентського самоврядування виділено двоповерховий будинок у центрі столиці.

Розпорядження такими матеріальними ресурсами передбачає контроль. Звітують студентські лідери за проведення заходів та використання коштів перед студентами, інтереси яких вони представляють. Студенти входять в склад сенату (керівний колегіальний орган вузу). Вони обираються в кількості, не меншій за двадцять відсотків складу сенату. До того ж студенти беруть участь в виборах ректора та деканів.

Структура ОСС у вузах Латвії різна. Це пов'язано з розміром вузів. Наприклад, у Латвійському університеті вибори відбуваються прямим голосуванням всіх студентів за партійною системою. ОСС формується відповідно до результатів виборів за пропорційною системою. Вже обраний склад ОСС обирає серед своїх членів президента. Президент може обиратися лише на два строки. ОСС є юридичною особою і заключає угоду з адміністрацією. Адміністрація вузу перераховує на діяльність ОСС кошти. Важливе повноваження ОСС – це право вето на рішення Сенату вузу, що стосується студентів. За накладання вето мають проголосувати 2/3 всіх членів ОСС, які представлені в Сенаті. ОСС вузів об'єднуються в асоціацію. Представник асоціації входить до Ради вищої освіти Латвії [7].

У Великобританії студентська рада, студентська спілка або студентський уряд існують в багатьох коледжах та університетах. Особливістю студентських рад вищих навчальних закладів у Британії є те, що вони мають стабільне фінансування. Матеріальну підтримку їм надають університети, державні установи, меценати. Вони часто мають власні будівлі або сукупність приміщень на території університету, займаються соціальною та організаційною діяльністю студентів. Голова студентської ради є керівником, який працює повний робочий день і отримує заробітну плату. Але є й такі керівники, які працюють повний або неповний робочий день і ця їх діяльність є неоплачуваною. Студентські ради займаються комерційною діяльністю. У їх розпорядженні перебуває мережа різнопланових магазинів, розважальних та спортивних комплексів. Вони також публікують рекламну інформацію, друкують студентські газети, надають консультації та поради щодо покращення

навчання в університеті. Більшість студентських рад також спрямовують свою діяльність на розвиток спорту, зокрема, діяльність спортивних клубів, різних клубів за інтересами та волонтерські ініціативи.

У Франції студенти мають можливість бути представленими в різноманітних установах вищої освіти на всіх інституційних рівнях. Крім того, студенти можуть вступати в об'єднання на кшталт асоціацій та синдикатів. Університет функціонує за допомогою трьох центральних рад: адміністративної ради, ради з питань навчання і університетського життя та наукової ради. Вибори до всіх трьох рад проводяться одночасно за окремими списками. Члени серед студентів обираються терміном на два роки, викладачі та адміністратор – на чотири роки. Студенти, обрані до цих рад, також представлені у різноманітних університетських комісіях, зокрема у дисциплінарній та соціальній [7].

Вивчення науково-педагогічної літератури показало, що створення самоврядних студентських організацій супроводжувалося активною участю в цьому процесі студентських активістів. Формуючи організаційну вертикаль, розбудовуючи структурні підрозділи самоврядування за напрямками діяльності, студенти набували суттєвого досвіду організаторської роботи, виробили безліч форм і методів діяльності, брали участь у підготовці і проведенні різних виховних заходів.

Студентське самоврядування як педагогічне явище еволюціонувало протягом майже дев'яти століть. Розвиток ідей передбачав і зміну підходів до студентського самоврядування і як явища, і як практичної системи самоорганізації студентів. Можна виділити своєрідні етапи становлення ідей сучасного студентського самоврядування. Перший етап, період зародження ідей, коливається в часових рамках від XII століття до XVI століття. Наступний етап – це етап накопичення практичного досвіду застосування ідей. В XVII – на початку XIX століття з'являється позитивний досвід впровадження елементів студентського самоврядування як за кордоном, так і на території сучасної України, яка в той час перебувала під владою Російської імперії. Але

студентське самоврядування в цей період ще не набуло всіх атрибутів демократичності. Тогочасні педагоги мали можливість трактувати студентське самоврядування по-своєму, на практиці використовуючи власні підходи і власне бачення цього явища. Вирішальним періодом, періодом розквіту студентського самоврядування вважають кінець XIX – XXI століття. На рубежі століть, XIX та XX, спостерігається бурхливий розвиток студентського самоврядування та поява спеціальних органів – офіційних представників студентства майже у всіх країнах Європи та Америки. Винятком стала радянська вища школа, яка набагато пізніше включилася в процес демократизації суспільства і освіти. Українське студентське самоврядування, пройшло свій особливий шлях розвитку [48]. Можна виділити чотири основні етапи, які характеризуються особливими підходами та взагалі сприйняттям ідей студентського самоврядування і їх впровадження. У перший період, період 30-х років, студентське самоврядування переживає масштабну ідеологізацію, тому всі органи студентського самоврядування будуються на основі партійної комуністичної ідеології.

Як стверджує Я. Балашова «ідеї розвитку студентського самоврядування пройшли певний шлях, їх реалізація була адекватною соціально-гуманітарному стандарту суспільства та підпорядковувалися загальним вимогам підготовки майбутнього фахівця. У теперішній час студентському самоврядуванню відводиться провідна роль у вирішенні цілої низки завдань з соціалізації студентської молоді, формуванню в неї активної громадянської позиції, організаторських навичок та професійних компетенцій» [4, с. 47].

Концепція розвитку закладу вищої освіти підтверджує необхідність якісного оновлення змісту освіти, забезпечення безперервного процесу становлення та розвитку гармонійної творчої особистості студента. Студентське самоврядування доцільно розглядати як форму творчої співдружності викладачів і студентів, як спосіб вияву організаторських і виконавських здібностей та можливостей студентів у різних видах діяльності, спілкування та відносин як вироблення управлінських навичок та вмінь.



Організація студентського самоврядування у закладі вищої освіти є важливою умовою оптимізації управління навчальним життям на основі якнайширшого залучення студентів до цього процесу, а саме конкретне залучення студентів до справ освітнього закладу, громади, суспільства, розвиток лідерського потенціалу юнаків і дівчат у процесі навчання.

Студентське самоврядування можна реалізувати в різних формах, але під системним студентським самоврядуванням слід розуміти створення і діяльність системи органів студентського самоврядування. Орган студентського самоврядування (або ОСС) – це об'єднання студентів будь-якої частини студентської громади (вузу, факультету, гуртожитку тощо) для реалізації діяльності студентського самоврядування [43, с. 12]. Органом студентського самоврядування може бути звичайна команда студентів, ініціативна група чи студентський парламент, рада, деканат чи виконком.

Серед основних завдань ОСС можна виділити наступні:

- працювати на студентів;
- представляти та висловлювати позицію студентів;
- репрезентувати студентську громаду в адміністрації вузу й перед викладачами;
- захищати права й інтереси студентства;
- інформувати студентство;
- сприяти створенню належних умов для навчання, проживання і відпочинку студентів;
- організовувати позанавчальне життя студентів: дозвілля, спортивні заходи, відпочинок тощо [44, с. 7].

ОСС повинні брати на себе ті питання, які можуть і мають бути вирішені студентами самостійно. Серед сфер діяльності ОСС можна виділити: дозвілля, спорт, навчальний процес, житлово-побутовий напрямок, студентські ЗМІ, наукова діяльність, працевлаштування студентів, контроль адміністрації. Отже, за умов дотримання статей нормативно-правових документів щодо самоврядування органи студентського самоврядування мають надзвичайно

широкі повноваження. ОСС мають свої права, як такі, що були закріплені за ними традиційно, так і права сформульовані як наслідок домовленості з адміністраціями різних вузів. Отже, ОСС можуть розраховувати на таке:

- на приміщення для діяльності ОСС – для прийому студентів, проведення нарад тощо;
- на офісне обладнання – столи, стільці, полиці, освітлювальні прилади тощо;
- на забезпечення канцтоварами та й витратними матеріалами;
- власні стенди для оголошень та інформування студентів;
- користуватися технічним забезпеченням вузу, факультету та кафедр;
- співпрацювати з ОСС іншого вузу, міста, країни та студентськими асоціаціями;
- співпрацювати з будь-якими громадськими організаціями, фондами, бізнес-структурами тощо;
- видавати свою газету;
- публікувати будь-які матеріали без цензури й узгодження з адміністрацією;
- брати участь у засідання ректорату й кафедр, представляти студентство на Вчених Радах будь-якого рівня, виступати з пропозиціями, зауваженнями й доповідями;
- представники ОСС мають право членства у Вчених Радах, виховних радах, конференціях трудового колективу з правом голосу;
- висувати свої пропозиції з врегулювання питань, які стосуються студентства і домагатися їх виконання;
- проводити збори, не обмежені у часі;
- отримувати від адміністрації будь-яку інформацію про роботу вузу, зокрема фінансові звіти;
- вимагати поліпшення навчальних і житлово-побутових умов;
- брати участь у будь-яких комісіях, що стосуються студентів, у тому числі й комісії з перескладання іспиту [44, с. 8].

Важливу роль в системі ОСС відіграє організація внутрішньої роботи, а саме проведення зборів, діловодство, розподілення функцій тощо. Збори проводяться з метою розглянути нагальні або концептуальні питання, ухвалити рішення й довести до учасників зборів необхідну інформацію. Проводячи збори, слід чітко усвідомлювати для кого вони проводяться та з якою метою. Від того, для кого вони проводяться й залежить спосіб здійснення зборів. ОСС умовно розділяють на два типи – команда та сенат. Команда – це оперативна група, зазвичай до десяти чоловік, що збирається для вирішення робочих питань, ухвалення конкретних рішень та належного вирішення проблем. Ця частина ОСС збирається порівняно часто. Це так званий виконавчий орган студентського самоврядування. Збори команди – це робочі збори, які краще проводити регулярно, бажано навіть обрати конкретний день тижня. Зазвичай головна мета засідання – спланувати діяльність ОСС. Так званий сенат – це виборно-представницький орган, який може складатися з чималої кількості учасників. Він вирішує загальні і концептуальні питання, заслуховує звіти. Збори сенату не варто проводити надто часто. Раз на місяць або на квартал буде достатньо. Слід збиратися тоді, як виникне потреба. Це формалізовані збори, які мають відбуватися за процедурою. Їх треба ретельно підготувати: визначити дати проведення, питання для розгляду, скласти список, підготувати звіти, сповістити кожного з учасників [9].

На будь-якому зібранні слід оголосити чітко визначений порядок денний. Необхідно вести протокол. Протокол зборів підписує голова або головуючий та секретар. Протоколи виступають підтвердженням правочинності дальших дій усього ОСС або його підрозділів. На зборах, як правило, затверджують плани роботи, обирають відповідальних, заслуховують звіти. До зборів необхідно готуватися. Потрібно проводити збори так, щоб вони були цікавими й корисними для учасників.

Розподіл функцій між членами ОСС важко описати, так як більшість вдається до власного способу розподілу. Обов'язково необхідно визначити голову та секретаря, всі інші посади – це вже особливість кожного вузу.

Існують два основні способи розподілу, до яких вдаються, для поточної роботи ОСС: створення відділів (комітетів, комісій, департаментів) або робота за проектами. Для створення відділу необхідно вибрати напрямок, у якому відділ працюватиме, і визначити керівника відділу. Відділи можуть бути різноманітними, наприклад, культурний відділ, відділ спорту, прес-центр тощо. Під час роботи за проектом слід обирати готовий або розробити власний проект, обрати його керівника і залучити команду охочих до його реалізації. Розподіл функцій досить важливий елемент менеджменту ОСС. Слід навчитися визначати обсяг робіт та відповідальності [26].

Загалом в органах студентського самоврядування досить велика плінність кадрів. Це пов'язано з тим, що постійно з'являються нові студенти, реалізуються нові проекти, до яких залучаються нові люди. Для ОСС це природний процес. Для того, щоб новачки не починали все з нуля, слід забезпечити спадковість. Проводячи заходи, необхідно залучати як помічників студентів молодших курсів. Вони отримають досвід роботи і наступного року зможуть провести захід самостійно. Також необхідно збирати й систематизувати всю інформацію на випадок зміни голови відділу, щоб полегшити роботу його наступнику.

Студентське самоврядування має свої цільові орієнтації. Перш за все, провідною функцією учбового колективу вузу має бути створення умов для особистісного зростання його членів. Участь студентів у роботі ОСС допомагає сформувати такі якості, як самостійність, активність, відповідальність, ініціативність, дисциплінованість, організованість. Без самоврядування неможливо налагодити дисципліну та порядок у вищому навчальному закладі, створити належні умови для професійного та особистісно-громадянського самовизначення студентів. Самоврядування дозволяє розширити простір для виявлення своєї активності. Воно не повинно обмежуватись стінами навчального закладу.

З метою досягнення таких цільових орієнтацій необхідно дотримуватись науково обґрунтованих правил та вимог до організації студентського

самоврядування. Визначають такі принципи функціонування студентського самоврядування [22]:

- 1) змістовне та діяльне наповнення роботи органів студентського самоврядування;
- 2) соціальна значимість діяльності ОСС;
- 3) відповідність змістовного та організаційно-структурного компонентів самоврядування рівню розвитку студентського колективу;
- 4) взаємозв'язок функцій, повноважень, реальних прав, можливостей органів студентського самоврядування;
- 5) добровільність та виборність ОСС;
- 6) ініціатива, самодіяльність та творчість;
- 7) гласність та актуальність прийнятих рішень, колегіальність їх розробки;
- 8) поєднання діяльності постійних і виборних органів студентського самоврядування, послідовність і систематичність їх роботи;
- 9) обов'язкове представництво учбових колективів в ОСС;
- 10) взаємодія всіх органів студентського самоврядування;
- 11) співробітництво студентів та викладачів, адміністрації у процесі підготовки, прийняття та виконання рішень [22, с. 4].

Процес організації студентського самоврядування буде ефективним за умови врахування взаємозумовленості та взаємозв'язку трьох етапів його розвитку [22, с. 6]. Першим є організаційний етап, сутність якого полягає в здійсненні організаційної роботи, змістом якої передбачається: визначення мети і завдань функціонування студентського самоврядування; розробка оптимальної структури органів студентського самоврядування з урахуванням специфіки функціонування навчального закладу, інтересів, запитів та потреб студентів; розробка необхідних документів; вибір активу на демократичних засадах, чергування творчих студентів та розробка їх змісту. Наступний етап – це організація безпосередньої роботи студентського самоврядування. На даному етапі: організовується безпосередня практична робота студентського самоврядування; уточнюються функції кожного виконавчого органу та змісту

доручень їх членів з урахуванням прав та обов'язків; організовується систематичне навчання активу з питань планування, проведення засідань, рейдів, чергувань тощо. Заключним етапом в організації студентського самоврядування є постійне вдосконалення організаційної культури студентів, розширення ролі студентського самоврядування в житті навчального закладу, набуття представниками активу досвіду здійснення організаторської роботи. Даний етап не може і не повинен мати часових меж. Координатор діяльності студентського самоврядування за сприяння адміністрації закладу спільно з педагогічним колективом створює умови для постійного пошуку цікавих форм організаторської роботи, вдосконалення методів роботи зі студентським колективом, структури органів студентського самоврядування, його моделі. Для підвищення ефективності студентського самоврядування необхідною є взаємодія і взаєморозуміння між студентами та педагогічним колективом. Творче зростання підростаючого покоління у студентському самоврядуванні забезпечується здатністю педагогів на співпрацю та співтворчість.

Важливим критерієм ефективності студентського самоврядування є сформованість елементарного рівня організаційної культури студентів-лідерів. Адже органи студентського самоврядування виступають суб'єктами виховання майбутніх керівників, організаторів членів трудових колективів, а отже і майбутніх лідерів. Тому поняття лідерства має нерозривний зв'язок з феноменом студентського самоврядування.

Останнім часом дуже поширеною є точка зору, що студентське самоврядування є лише задекларованим явищем, позбавленим реальних повноважень у вирішенні проблем студентського життя. В багатьох працях, навпаки, занадто абсолютизується стан студентського самоврядування. Але варто зазначити, що неможливо точно визначити яка із цих суперечливих думок є вірною, а яка хибною. Все залежить від конкретного вузу та реалізації ним студентських прав. Так чи інакше, законодавча база з питань студентського самоврядування формувалася на протязі всього становлення України як незалежної держави. Сучасна нормативно-правова база студентського

самоврядування враховує основні принципи європейських зразків і є майже досконалою [15].

Правовий статус студента вищого навчального закладу України з 1991 по 1996 рік був регламентований багатьма законами і нормативно-правовими актами, але студенти залишались об'єктами навчального процесу. Фінансові, юридичні, соціальні права студентів було значно звужено: платне навчання, гуртожиток, ліквідація комсомолу, студентських рад. Але вже 1996 році ситуація дещо змінилася. Цього року Кабінет Міністрів України затвердив «Положення про державний вищий навчальний заклад», в якому були визначені права студентів як учасників навчально-виховного процесу. Молодь отримала право вибирати і бути вибраною у вищий колегіальний орган самоврядування, встановлювати фонд для студентських потреб, приймати участь в роботі громадських організацій. Однак, не дивлячись на зазначені позитивні зрушення, недосконалість законодавчої бази продовжувала посідати перше місце серед недоліків студентського самоуправління.

Нерозвиненість законодавства породжувала відсутність юридичного статусу, чіткої компетенції органів студентського самоврядування. Далі слідували такі наболілі проблеми, як брак фінансування для реалізації завдань та виконання власних функцій, низька самосвідомість та активність студентів, незацікавленість лідерів, протистояння профспілок, сильна залежність студентства від адміністрацій вузів.

Довгий час студентські та молодіжні громадські організації, окремі політики вели активну боротьбу за права студентського самоврядування в українських вузах.

Одним із позитивних кроків назустріч створення у травні 2005 року Всеукраїнської студентської ради (ВСР), яка діє як консультативно-дорадчий орган при Міністерстві освіти і науки [14, с. 59]. Вона є добровільним об'єднанням студентів вузів України. До неї входять близько 300 органів студентського самоврядування (ОСС) вузів. Створення ВСР стало поштовхом для подальшої активності студентів. Сьогодні в Україні триває процес

формування системи ОСС. Зростають кількісні показники – з'являються нові осередки студентського самоврядування, зміцнюються зв'язки між організаціями різних рівнів. Водночас студенти набувають суттєвого досвіду організаторської роботи, виробляють форми і методи діяльності, беруть участь у підготовці і проведенні різних виховних заходів.

Студентське самоврядування знайшло відображення у багатьох нормативно-правових документах, а саме: Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», концептуальних засадах щодо стратегії та основних напрямків розвитку освіти у першій чверті XXI століття (Національна доктрина розвитку освіти), «Положенні про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах», методичних матеріалах «Європейська практика студентського самоврядування в університетах України» та інших документах.

Згідно зі статтею 38 Закону України «Про вищу освіту» основними завданнями органів студентського самоврядування є:

- забезпечення і захист прав та інтересів студентів, зокрема, стосовно організації навчального процесу;
- забезпечення виконання студентами своїх обов'язків;
- сприяння навчальній, науковій та творчій діяльності студентів;
- сприяння створенню відповідних умов для проживання та відпочинку студентів;
- сприяння діяльності студентських гуртків, товариств, об'єднань, клубів за інтересами;
- організація співробітництва зі студентами інших навчальних закладів і молодіжними організаціями;
- сприяння працевлаштуванню випускників;
- участь у вирішенні питань міжнародного обміну студентами [36].

Запровадження студентського самоврядування у закладах вищої освіти є конкретною реалізацією громадських прав студентів, формування у них почуття відповідальності, вміння вирішувати соціальні, економічні та культурно-освітні проблеми. Як психологічний аспект самоврядування пов'язане з



саморегуляцією самої людини, тобто внутрішніх процесів.

Отже, можна зробити висновок, що організація самоврядування у закладі вищої освіти – це процес тривалий і нелегкий, що передбачає тісну співпрацю між адміністрацією та активістами вузу з метою реалізації потреб та прав студентів. Організація функціонування системи студентського самоврядування включає в себе багато важливих етапів і підпорядковується своїм особливим принципам. Але яким би не важким був шлях до ефективного функціонування самоврядування у вузі, результат перевищить очікування. Вдала система студентського самоврядування забезпечує реалізацію виховного елементу освіти.

Феномен лідерства цікавив і цікавить науковців всього світу. З цим поняттям пов'язана велика кількість наукових праць у різноманітних галузях. Дослідники розглядають лідерство в руслі різних підходів і єдиного погляду на цей феномен немає, але є багато спільного у поглядах різних дослідників. Перш за все, всі вони запевняють, що лідера можна створити шляхом тренування різних якостей характеру.

Слова лідер і лідерство сформовані від англосаксонського кореня «lead», що в перекладі означає «дорога», «шлях». В свою чергу, «lead» – це похідне слово від дієслова «leaden» (подорожувати, йти) [50]. Англосакси були моряками і це слово використовували для позначення курсу судна в морі. Таким чином, лідерами називали людей, які показували шлях.

В сучасному побуті ми часто вживаємо слово лідер. Під лідером мають на увазі людину, більш успішну в порівнянні з іншими в певній діяльності. В соціально-психологічному розумінні лідерство пов'язане з більш-менш організованою групою людей, яких об'єднують спільна мета, цінності, інтереси тощо. В якості організаційного лідера визнається член групи, який краще за інших здатен організувати групу на виконання діяльності, об'єднати учасників на основі спільних для них інтересів та цінностей. Він наділений правом приймати рішення і організовувати спільну діяльність.

З давніх-давен дослідники задавались питаннями про те, чому одна

людина стає лідером, а інша – ні, чим один лідер відрізняється від іншого. Вони намагалися описати особистісні характеристики «великих людей» і пропонували рекомендації щодо лідерства. Але можливості для наукового дослідження лідерства з'явилися лише в ХХ столітті з розвитком суспільних наук, особливо психології та соціології. Становлення промисловості та розвиток менеджменту значно підвищили інтерес до цієї проблеми. Хоча наукові дослідження проводилися протягом всього ХХ століття, до теперішнього часу не існує однозначного визначення лідерства, відрізняються також і уявлення про природу та сутність цього феномену.

Наприклад, деякі дослідники ототожнюють лідерство і вплив. Вчений Б. Бас розглядає лідерство як саме позитивний вплив [19]. Зрозуміло, що лідерство пов'язане з впливом, але не можна повністю ототожнювати ці поняття.

Існує підхід, який розглядає лідерство як похідне від влади, і в цьому ключі лідерство розуміють як вміння здійснювати вплив на інших. Звичайно ж влада як вид впливу лежить в основі лідерства, але владу в руках має будь-який керівник, в не залежності від того, чи є він лідером.

Досить обґрунтованим здається підхід, згідно з яким лідерство уявляється як одна з функцій управління. На думку прихильників даного підходу, засобами менеджменту виступають чотири управлінські функції: планування, організація, контроль і лідерство, до того ж лідерство виступає як основна функція. Дослідники вважають, що суть лідерства полягає в здійсненні ціле направлено впливу з боку суб'єкта діяльності на виконавців шляхом ведення їх за собою до поставленої мети. Але і дана трактовка звужує розуміння лідерства, так як лідер в різних ситуаціях може виступати і як спеціаліст по плануванню, і як організатор, і як контролер.

Часто лідерство розглядається як протилежність примусу і уявляється у вигляді вміння мотивувати, а не примушувати до діяльності. При цьому замість сили та примусу в лідерстві використовуються мотивація та заохочення. Ця модель більше схожа на приклад ідеального лідерства. В реальній же ситуації

слід погодитися, що часто і авторитарний стиль управління може бути ефективнішим, ніж інші, так як це залежить від конкретної ситуації.

Кожна з моделей розуміння феномену лідерства розкриває лише одну зі сторін його природи. В результаті склалася складна ситуація. З одного боку, в сукупності розроблені в соціальній науці теорії лідерства охоплюють всі сторони даного феномену, а з іншого боку ми маємо досить різні і неоднорідні елементи його розуміння, які не вдається поєднати в одне єдине уявлення або ж одну комплексну теорію. Тому слід виділити суттєві характеристики цього феномену, які дозволять відрізнити саме лідерство [33]:

1. Лідер має послідовників. Послідовники – це саме той елемент, який лежить в основі лідерства і його наявність дає людині право вважатися лідером. Кожен лідер стає лідером тільки тоді, коли набуває послідовників. Саме послідовники створюють лідера.

2. Лідерство – це сфера взаємодії. Лідерство не зводиться лише до особистості лідера, а скоріше є продуктом відносин між лідером та людьми, які за ним слідуєть. Лідерство – це не особистісний, а, в більшій мірі, міжособистісний феномен. Тому важливим завданням лідера є побудова міцних робочих відносин з іншими людьми.

3. Лідерство ґрунтується на авторитеті. В основі авторитету лежать якості, які мають цінність для членів конкретної групи. Наявність цих якостей у лідера передбачає лояльність послідовників до його вчинків, довіра до його рішень, які він може приймати самостійно, не радячись з групою. Авторитет має психологічну природу і формується на основі загальної зацікавленості підлеглих у керівникові і їх впевненості в його особливих здібностях. Отже, авторитет є додатковим ресурсом лідера-керівника. Хоча авторитет не є самодостатнім і стійким, якщо він не підкріплений іншими компонентами.

4. Лідерство складається з подій (або актів) лідерства. Звичайно лідерство розглядається як довготривалий процес, в ході якого лідери керують, послідовники йдуть за ними, а весь процес продовжується до тих пір, доки лідер живий і здійснює керівництво. Але процес лідерства складається з актів

лідерства, тобто подій, які мають початок і кінець. На думку вченого У. Бланка, сфери взаємодії лідера і послідовників виникають, досягають зрілості та завершуються. Ці сфери оживають кожного разу, коли зустрічаються лідер і послідовники. Якщо лідер здійснює часті акти лідерства, то здається, що процес постійно відбувається. Але насправді ці акти відбуваються як короткі взаємодії лідера і послідовників в особливих умовах.

5. Лідерство ґрунтується на неформальному впливі лідера. Лідер має вплив на послідовників, але цей вплив має виражений особистісний компонент (а не просто формальний). Він не може бути оснований на виконанні уставів і посадових інструкцій. Не можна змусити людей слідувати за лідером. Це можливо у випадку керівництва, а не лідерства. На відміну від керівника, лідер не наказує, а пропонує. І послідовник піддається впливу і виконує доручення не тому, що це його обов'язок, а тому, що йому хочеться так вчинити у даному конкретному випадку.

6. Лідерство – це когнітивний конструкт. Дане поняття не є якістю, яку можна спостерігати, воно когнітивно конструюється по мірі того, як певні вчинки асоціюються з уявленням про лідерську поведінку. Іншими словами, у кожної людини є власне суб'єктивне уявлення про те, що лідер – це індивід, наділений певними якостями і поводить відповідно. І при зустрічі з іншою людиною, яка відповідає такому уявленню, на неї навішується ярлик лідерства. При цьому очікується, що наявність підтверджених лідерських якостей буде в подальшому виявлятися у відповідній поведінці. І навпаки, виявлена лідерська поведінка викликає очікування того, що зразок такої поведінки має відповідні лідерські якості. Це говорить про те, що для успішного становлення людини у якості лідера в конкретній соціальній групі їй необхідно визначити і вивчити якості, які члени цієї групи сприймають як лідерські, і фактори, які вони розглядають, коли приписують певні результати лідерству [33].

Отже, виділені характеристики лідерства не є всеохоплюючими, але пояснюють соціально-психологічну сутність даного феномену.

Однією з актуальних проблем теорії лідерства є проблема визначення

переліку основних якостей, що властиві лідерам. Багато років вчені задаються питанням, які риси є головними для лідера, тобто, що має бути особливого у людині, щоб вона стала лідером. В ХХІ столітті розроблено безліч таких переліків основних якостей лідера. Відомий дослідник лідерства Джон Максвелл запропонував свій список якостей лідера. Даний список є досить великим і є комплексом всіх попередніх переліків, створених іншими дослідниками. Отже, Джон Максвелл пропонує двадцять одну рису або якість лідера: характер; харизма; відданість справі; вміння спілкуватися; компетентність; сміливість; прозорливість; сфокусованість; щедрість; ініціативність; вміння слухати; пристрасть; позитивна установка; вирішення проблем; взаємодія; відповідальність; впевненість; самодисципліна; готовність служити іншим; здатність до навчання; перспективне бачення [40].

Існує велика кількість теорій та підходів до лідерства, які заслуговують на увагу. Але для даного дослідження особливу цікавість викликає концепція «обслуговуючого лідерства». Поняття «обслуговуюче лідерство» було введено дослідником Робертом Грінліфом, чиї роботи присвячені даній концепції. Ця концепція досить активно розвивається і впроваджується в соціальних інститутах США. В основі концепції лежить ідея, що по-справжньому великим лідером є той, допомагає (служить) іншими людям. Саме цей факт і визначає його велич. Тобто справжні лідерські якості проявляються в тій людині, яка орієнтована на здійснення допомоги і підтримки іншим в їх індивідуальному та професійному зростанні, в тому числі через формування команди однодумців і делегуванні повноважень, створенні умов особистої зацікавленості послідовників в процес діяльності і прийняття рішень, забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату в організації, а також етичної та турботливої поведінки самого лідера. Таким чином, обслуговуючим лідером може вважатися той, хто створює умови для задоволення професійних потреб своїх послідовників. Показниками ефективності обслуговуючого лідерства є індивідуальне професійне зростання і розвиток особистостей послідовників, вільні та незалежні дії з їх боку і поява в них бажання підтримувати інших,

тобто поступове їх перетворення на обслуговуючих лідерів. Роберт Грінліф в своїй монографії «Рефлексія як лідерство» приводить ряд загальних характеристик обслуговуючого лідера:

1. Здатність уважно слухати і розуміти людину, з якою спілкуєшся. Традиційно лідерів цінують за їх комунікативні здібності і вміння приймати рішення. Обслуговуючий лідер повинен, не нехтуючи цими характеристиками, навчитися слухати інших і перейматися їх проблемами.

2. Почуття емпатії. Необхідно розуміти внутрішній світ інших, розуміти, в чому їх унікальність.

3. Надання іншим допомоги у вирішенні емоційних проблем. Така допомога дуже делікатна та складна, але в результаті взаємного контакту лідер і конкретний член організації можуть знайти вихід з будь-якої ситуації.

4. Бажання саморозвитку та самовдосконалення. Справжній лідер прагне отримувати нові знання. Володіючи різносторонніми знаннями, він розглядає одну ситуацію з різних позицій. Знання надають йому сили.

5. Використання методів переконання. Обслуговуючий лідер не змушує, а шляхом переконання приводить інших до згоди. Лідер ефективний у створенні консенсусу в групі.

6. Здатність до концептуального мислення та бачення майбутнього. Здатність бачити перспективи, майбутнє дає можливість вийти за межі щоденної реальності і разом з тим знайти рівновагу між концептуалізацією та вирішенням щоденних проблем.

7. Управління через задоволення потреб інших людей. Так як обслуговуюче лідерство передбачає обслуговування потреб членів організації, то для лідера більш важливі методи мотивації та заохочення, ніж контролю та покарання.

8. Створення умов для постійного зростання людей. Обслуговуючі лідери підтримують віру в те, що кожна людина цінна і вносить свій реальний вклад в організаційну діяльність. Тому лідери сприяють і заохочують особистісне, професійне і духовне зростання кожного працівника в організації. На практиці

це може означати конкретну допомогу в особистісному та професійному розвитку, вираження інтересу до ідей та пропозицій послідовників.

9. Формування ефективно працюючої спільноти. Організації та соціальні інститути мають значний вплив на різні аспекти життя людей і мають велике значення в самореалізації кожного індивіда. Обслуговуючий лідер намагається створити спільноту однодумців з тих, хто працює в організації [6, с. 11].

Звичайно, що ці характеристики не описують всі особливості даної теорії, але вони можуть стати надійною базою для програми розвитку лідерських якостей в діяльності органу студентського самоврядування. Адже завдання такої програми не лише підготувати ефективних лідерів, але й сформувати дружню спільноту лідерів, які будуть передавати свої традиції наступним поколінням.

## **1.2. Сутність та зміст базових понять дослідження**

Відомий давньогрецький філософ Платон писав: «Перед тим, як влаштовувати суперечку, необхідно домовитися про терміни». Кожне дослідження охоплює чималу кількість понять та термінів. Одним із центральних понять даного дослідження є поняття лідерства. Своім корінням воно сягає давнини, але доповнюється і розширюється в наш час через свою актуальність. Дослідженням даного явища займалися відомі психологи та науковці (І. Вешлер, Н. Жеребова, В. Зацепін, Є. Ільїн, Т. Мальковська, Ф. Массарик, Р. Танненбаум, Дж. Террі, А. Уманський). В ході вивчення проблеми лідерства вченими було запропоновано багато різних визначень даного поняття. В своїх визначеннях багато авторів намагались чітко сформулювати той особливий компонент, який вносить сам лідер. Наприклад, Катц і Кан розглядають лідерство як елемент, який справляє вплив і проявляється незалежно від механічного виконання повсякденних доручень організації [51, с. 26]. Згідно з Дж. Террі, лідерство – це вплив на групи людей,

який спонукає їх до досягнення спільної мети. Р. Танненбаум, І. Вешлер і Ф. Массарик визначали лідерство, як міжособову взаємодію, яка проявляється в конкретній ситуації за допомогою комунікаційного процесу і направлена на досягнення цілей [38]. У Великому тлумачному словникові української мови поняття визначається лідерства як першість у чому-небудь; становище, обов'язки і діяльність лідера [8, с. 645].

Узагальнюючи різні підходи, можна сформулювати наступне визначення: лідерство – це тип взаємодії між лідером та послідовниками, спрямований на досягнення певних спільних цілей. Звідси впливає поняття «лідер». Лідер – це голова, керівник будь-якої групи людей; людина, що користується авторитетом та впливом у колективі. Лідер трактується як людина, яка найбільш успішно здійснює орієнтацію на інших людей.

Лідерство стало об'єктом дослідження багатьох учених і нині сформульовано основні теоретичні підходи до його вивчення. Одним із основних і найбільш поширених є підхід, що розкриває лідерство з точки зору динаміки поведінки. Поведінковий підхід створив основу для класифікації стилів керівництва та стилів поведінки. Згідно з даним підходом до лідерства, ефективність визначається не особистісними якостями керівника, а скоріше манерою його поведінки щодо підлеглих. Поведінковий підхід заснований на висновках, зроблених на базі спостережень образів лідерської поведінки, тобто дій лідерів, а не успадкованих ним рис. Суттєвим недоліком даного підходу є те, що він витікає з припущення, що існує якийсь один оптимальний стиль керівництва. Однак дослідження показали, що такого стилю не існує. Таким чином з'явилося припущення, що ефективність стилю залежить від характеру конкретної ситуації, і коли ситуація змінюється, змінюється і відповідний стиль.

Так виник ситуаційний підхід, який визначає, що люди стають лідерами не стільки в силу своєї особистості, скільки завдяки різним ситуаційним факторам і відповідності взаємозв'язку між лідером та ситуацією. На думку американського вченого Ф. Фідлера, існують три критичні ситуації, які впливають на найбільш ефективне лідерство:



- 1) вплив посади – лідер, що має більше посадових повноважень, може значно легше вести за собою, ніж той, хто не володіє такими повноваженнями;
- 2) структура задач, або чіткість, з якою поставлені задачі можуть бути описані у порівнянні із ситуаціями;
- 3) взаємовідносини між лідером і членами групи, у тому числі – наскільки колектив довіряє лідеру і готовий іти вслід за ним [17, с. 431].

Тобто, ситуаційна теорія розглядає лідерство як продукт ситуації: людина, ставши лідером в одному випадку, набуває авторитету, який починає на неї працювати внаслідок дії стереотипів. Тому вона може розглядатися групою як лідер взагалі.

Ні підхід з позицій особистих якостей, ні поведінковий підхід не змогли виявити логічного співвідношення між особистими якостями та поведінкою керівника, з однієї сторони, і ефективності, з другої. Це не означає, що вони не мають значення для лідерства. Вони є суттєвими компонентами успіху. Але в ефективності керівництва вирішальну відіграють і допоміжні фактори. Ці ситуаційні фактори охоплюють потреби і особисті якості підлеглих, характер завдання, вимоги та вплив середовища.

Інший підхід передбачає вивчення саме лідерських якостей. В інших джерелах цей підхід має назву теорія рис [25, с. 20]. Даний підхід відіграє ключову роль у нашому дослідженні, так як у ньому стверджується, що лідером може бути людина, яка володіє певним набором якостей особистості. Хоча вченим і не вдалося сформулювати чіткий перелік якостей, якими повинні володіти ефективні лідери, та все ж встановлено деякі обов'язкові якості лідера: високі розумові здібності, широкі громадські інтереси та зрілість. Концепція лідерських якостей є найбільш раннім підходом у вивченні та визначенні лідерства. Протягом тривалого часу вчені намагалися узагальнити згрупувати всі виявлені лідерські якості. Спочатку були висунуті основні п'ять якостей, які характеризують лідера, а саме: розум та інтелектуальні здібності, панування та домінування над іншими, впевненість у собі, активність та енергійність, знання справи. Звичайно, що ці п'ять якостей повністю не пояснюють виникнення

лідера. Багато людей з цими якостями так і залишались послідовниками. Більш пізнє вивчення призвело до виділення чотирьох груп лідерських якостей: фізіологічних, психологічних або емоціональних, інтелектуальних та особистісно-ділових. До фізіологічних відносять такі якості людини, як зріст, вага, статура, зовнішній вигляд, чи показність, енергійність рухів та стан здоров'я. Звичайно, в певній мірі може існувати зв'язок між наявністю цих якостей та лідерством. Але якщо людина вища, ніж інші, це ще не означає, що вона є лідером. Психологічні або емоційні якості проявляються на практиці головним чином через характер людини. Вони можуть бути і спадковими, і набутими. Вроджені задатки – це першооснова психічних якостей. Удосконалюються психічні якості під впливом досвіду, що його набуває людина в процесі свого життя і діяльності. Вивчення інтелектуальних якостей і їх зв'язки з лідерством проводились багатьма вченими, результати цих досліджень співпадають в тому, що рівень цих якостей у лідерів вище, ніж у інших. Основними інтелектуальними здібностями для лідера повинні бути: прагнення до постійного самовдосконалення, схильність до сприйняття нових ідей та досягнень, панорамність мислення, професійна предметність (знання деталей і тонкощів управління) та здатність до самоаналізу. Особистісно-ділові якості носять в основному характер набутих та розвинутих і лідера навичок та вмінь у виконанні своїх функцій. До таких якостей відносять: діловитість, постійний вияв ініціативи, підприємливість, мистецтво приймати нестандартні рішення. Підсумовуючи вище сказане, слід зазначити що більшість якостей лідера має не вроджену основу, а виховну, що свідчить про можливість розробки механізму формування лідерських якостей студентів. Таким чином, можна сформулювати визначення поняття «лідерські якості». Отже, лідерські якості – це сукупність фізіологічних, інтелектуальних, психологічних та особистісно-ділових рис та особливостей конкретної людини, яка забезпечує здатність направляти колектив інших людей у їх діяльності.

Наступною категорією нашого дослідження є студентство. Студент (від лат. *studens* – що старанно працює, займається) в Українському педагогічному

словнику трактується як учень вищого навчального закладу. За законами України студент – це особа, яка в установленому порядку зарахована до вищого навчального закладу та навчається за денною, вечірньою або заочною, дистанційною формами навчання з метою здобуття певних освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівнів [10, с. 293]. В наш час в науковій літературі ще немає повного визначення понять «студент» та «студентство». Кожна з галузей має свої підходи до уявлення про сутність даного поняття. Соціологи, наприклад, роблять акценти на соціальних характеристиках студентів. Поширені в соціології погляди на сутність студентства відображені у працях А. Власенко, Т. Іщенко, Ю. Колесникова, О. Семашко. Вони переважно вважають, що студентство – це особлива соціальна група, що формується з різних соціальних прошарків суспільства і характеризується особливими умовами життя, праці, побуту, особливою суспільною поведінкою і психологією, для якої набуття знань і підготовка до майбутньої професійної праці у суспільному виробництві, науці і культурі є головним і здебільшого єдиним заняттям. Психологи визначають студентство з точки зору вікових особливостей. Вони характеризують студентство як період становлення особистих рис, коли досягається багато оптимумів розвитку інтелектуальних і фізичних сил [12, с. 167].

Інші джерела надають визначення студентства як соціально-демографічної групи, що характеризується визначеною чисельністю, статевовіковою структурою, територіальним розподілом тощо [13]. Студентство – це молодь, що вчиться у вищих навчальних закладах і становить базу кваліфікованих кадрів країни [1]. Отже, ми можемо зробити висновок, що студентство – це особлива соціальна група, наділена певними ознаками автономії, яка виконує особливу роль у системі суспільного розподілу праці. Не беручи безпосередньої участі у виробництві матеріальних і духовних цінностей, студентство проте бере участь в продуктивній і непродуктивній праці у формі навчання, роль якої в суспільстві постійно зростає.

Ключовим поняттям дослідження можна вважати і поняття

самоврядування. Дослідивши еволюцію вчення про самоврядування у вітчизняній і зарубіжній педагогічній думці, проаналізуємо зміст даного поняття. Слід зазначити, що дане поняття використовується в науковій літературі протягом тривалого часу, але особливої популярності воно набуває на початку 90-х років ХХ століття. Сьогодні дане явище викликає стійкий інтерес, що пов'язано насамперед зі вступом нашої країни до Болонського процесу, основною догмою якого є участь студента в навчально-виховному процесі вищого навчального закладу як повноправного партнера. У педагогічній та правовій літературі під самоврядуванням розуміють результат цілеспрямованих педагогічних зусиль для розвитку колективу, який сприяє формуванню громадянської позиції своїх членів шляхом залучення їх до управління справами навчального закладу та створення працездатних органів самоорганізації, наділених реальними правами та обов'язками. У тлумачному словнику вказується, що самоврядування – це право на внутрішнє управління своїми правами. Великий тлумачний словник української мови трактує самоврядування як форму управління, за якою суспільство, певна організація господарська чи адміністративна одиниця має право вирішувати питання внутрішнього керівництва [8, с. 1395]. Найбільш вдалим та повноцінним є визначення дослідника Г. Троцько, який розглядає студентське самоврядування як форму організації управління студентами різноманітною життєдіяльністю свого колективу на принципах свободи, рівноправності, безпосередньої участі в керівництві його справами [49, с. 298]. У той же час самоврядування розглядають як особливу педагогічну технологію формування громадянських якостей молоді людини в системі демократичних відносин колективу. Особливість цієї технології полягає в тому, що вона має реалізуватися на засадах самовизначення, самодіяльності, самоорганізації, самоствердження та самореалізації особистості. Органи самоврядування визначають як об'єднання студентів будь-якої частини студентської громади для реалізації діяльності студентського самоврядування.

Поняттю діяльності притаманна психологічна природа. Тому згідно з

психологічною літературою можна трактувати діяльність як активність людини, що має усвідомлений характер і спрямована на досягнення поставленої мети, що визначається потребою. Діяльність – це процес взаємодії людини з довкіллям. Діяльність можна визначити як всі форми людської активності. Відмінними рисами людської діяльності є усвідомленість, цілеспрямованість та перетворюючий характер.

Таким чином, в результаті аналізу понять та визначень дослідження ми можемо сформулювати тлумачення назви даної роботи. Отже, формування лідерських якостей студентів в діяльності органів самоврядування у вищому навчальному закладі – це виховання сукупності інтелектуальних, психологічних та особистісно-ділових рис певної соціальної групи шляхом організації самоуправління їх життєдіяльністю в процесі взаємодії колективу освітньо-наукового закладу відповідного рівня акредитації.

### **1.3. Закордонний та вітчизняний досвід формування лідерських якостей студентів в діяльності органів студентського самоврядування**

Аналіз останніх публікацій показав, що участь студентів у роботі органів студентського самоврядування є ефективним та дієвим методом формування лідерських якостей. Для нашої країни явище самоврядування вважається досить новим, так як Україна зовсім недавно приєдналася до країн Болонського договору. Для багатьох же країн Заходу, студентське самоврядування є звичним і навіть обов'язковим атрибутом вищої освіти. Досвід залучення студентів до управління вищими навчальними закладами в інших країнах свідчить про результативність самоврядування у виховній сфері вузу. Звичайно, що неможливо взяти готову модель самоврядування і впровадити її в наших умовах, але використання чужого позитивного досвіду для розробки власної програми здається доцільним.

Одним із найяскравіших прикладів вдалого та ефективного

функціонування органів студентського самоврядування є досвід вищої школи США. Сучасний рівень економічного та соціального розвитку цієї країни вимагає від спеціалістів будь-якої сфери діяльності високого професійного рівня. Тому все більше приділяється уваги розвитку лідерських якостей студентів. Останнім часом особливим напрямом поза навчальної роботи зі студентами стала розробка та впровадження лідерських програм. Лідерство та необхідність розвитку лідерських якостей розглядається як одне із основних завдань вищої школи США. Починаючи з 80-х років XX століття лідерство стає предметом різноманітних досліджень, в ході яких виявилось, що позанавчальна, суспільна робота створює оптимальні умови для формування лідерських якостей молоді. В даному випадку лідерство трактується як соціальна активність, або активну життєву позицію. В першу чергу в такій позиції молодого спеціаліста зацікавлені роботодавці. Адже роботодавець прагне отримати потенційного управлінця, керівника. Саме тому у всіх університетах та коледжах США є спеціальні відділи, що пропонують різні лідерські програми. Такі відділи виконують завдання розвитку моральної свідомості, лідерських якостей та прагнення добровільного служіння суспільству у студентів.

Згідно з дослідженням американця Роджера Гарольда більше десяти специфічних вмінь можна розвинути під час роботи в студентських організаціях та в ході суспільної діяльності. Р. Гарольд виділяє такі здібності, як лідерські здібності, здібності міжперсональної взаємодії, вміння планування програм, прийняття рішень, вирішення проблем, конфліктів, вміння критичного мислення, постановки цілей, делегування повноважень, управління фінансами, залучення до співпраці, суспільної діяльності. Всі ці здібності дуже важливі для успішної професійної і управлінської кар'єри [39].

В американській системі вищої освіти важливе місце у формуванні особистісних якостей, необхідних випускнику коледжу чи університету, відводиться позанавчальній роботі. Кожен університет США має свою складну систему поза навчальної роботи зі студентами. Цією роботою займається

певний структурний підрозділ університету – спеціальне управління з безліччю відділів. Воно має різні назви в різних вузах, наприклад, Управління студентськими справами, Управління поза навчальною роботою, Управління по роботі зі студентами, Управління студентським розвитком тощо. Яку б назву воно не мало, основним завданням такого підрозділу є робота зі студентами, яка сприяє особистісному росту студентів. Такій роботі приділяється багато уваги, до неї залучена велика кількість людей, до того ж ця сфера отримує значне фінансування.

Особливим напрямком роботи зі студентами є лідерські програми. В Північно-Каролінському Університеті є спеціальний відділ, який розробляє і реалізує програми з підготовки лідерів. Він носить назву Центр Розвитку Лідерства, Етики та Служіння Суспільству. Центр пропонує спеціальні програми та курси. Слухачі цих курсів вчаться волонтерській діяльності, отримують знання в тому, як експериментувати, не боятися ризику, планувати майбутнє, отримувати допомогу від інших людей, розвивати співпрацю та здійснювати її, допомагати іншим людям тощо. В рамках центру організовано волонтерський відділ, який здійснює зв'язок з соціальними службами та студентами. В університеті діє шістнадцять волонтерських організацій. Залученню студентів до волонтерської діяльності сприяє спеціальна освітня методика «навчання служіння» (service-learning), яка використовується викладачами різних дисциплін. Ця методика стає все більш популярною. Суть цієї методики полягає в тому, що навчальний процес поєднується з практикою на протязі всього вивчення предмета. Студенти на початку семестру відвідують підприємство чи організацію разом з викладачем, маючи на меті визначити необхідні знання для успішної діяльності в тій чи іншій сфері. Потім вони повертаються до аудиторій і вивчають предмет. Вважається, що студенти стають більш мотивованими у належному вивченні предмету і отриманні знань. Студенти, які приймають активну участь в суспільній діяльності та відповідають всім вимогам, можуть отримати Сертифікат Лідерства або Нагороду. Сертифікат Лідерства видається студентам, які відвідали десять

семінарів і відпрацювали двадцять годин в сфері волонтерської роботи. Нагорода Лідерства видається студентам, які відвідали десять лідерських семінарів і відпрацювали десять годин. Ця програма може бути виконана протягом чотирьох років..

В кожному американському університеті намагаються створити оптимальні умови для розвитку талантів студентів. В університетах діють спеціальні програми дослідників, які пропонують академічні, міждисциплінарні курси, клуби любителів книг, дискусійний клуб, театральна гуртки. Широку популярність серед студентів набули студія дизайну, фізична антропологія, етика, філософія права, соціологія медицини тощо, які розширюють уявлення студентів про науку і культуру.

Пізнавальний та моральний розвиток, розвиток лідерських здібностей є загальною метою вищої освіти США. Академічний процес розвиває особистість студента, що відбувається в більшій мірі в позанавчальній діяльності. Викладачі ж виступають кураторами суспільної студентської діяльності. В цілому можна досягти хороших результатів у розвитку студентів, як вважають спеціалісти американської вищої школи, якщо академічна і позанавчальна будуть однаково відповідальні за освіту студента. Позанавчальна діяльність має прищеплювати студентам цінність отримання знань та їх застосування. Програми та служби Управління по роботі зі студентами мають бути направлені на навчання і особистісне зростання студентів.

Багатолітня практика американських вузів свідчить, що залучення до позанавчальної діяльності має сильний вплив на внутрішній світ студентів. Така діяльність не лише розвиває лідерські здібності, але й вчить важливості служіння суспільству, громадянській відповідальності та етиці, дає можливість практикувати особистісну громадянську відповідальність через співпрацю з іншими та виховувати такі цінності, як чесність, громадянську самосвідомість, співчуття. Всі ці здібності та цінності, що розвиваються в ході отримання вищої освіти, допомагають підготувати студентів до майбутньої роботи за фахом та життя в постіндустріальному суспільстві.



Найбільш значними в психолого-педагогічних дослідженнях США є концепція лідерських рис, концепція стильових характеристик лідера, мотиваційна, ситуаційна та особистісно-ситуаційна концепції. Варто зазначити, що в розвитку лідерських якостей студентів в американських університетах важливу роль відіграє викладач. Він є не тільки наставником і вчителем, але також і лідером студентської групи. Він визначає цілі, мотивує студентів на досягнення цілей, контролює та здійснює корекцію спільних групових дій.

Процес розвитку лідерських якостей студентів у системі вищої освіти США будується як комплекс ситуацій, націлених на розвиток у студентів таких якостей лідера, як впевненість у собі, прогностичність, кмітливість, працелюбність, амбіційність та інші. Ці якості виробляються в процесі самостійного засвоєння нового досвіду, аналізу своєї діяльності, прийняття рішень в умовах, наближених до реальної професійної діяльності.

В розвитку лідерських якостей студентів США були виявлені такі тенденції: активне залучення студентів у навчальну та позанавчальну діяльність для рішення групових завдань, які потребують прояву лідерських якостей; розвиток лідерських якостей найбільш ефективно в умовах використання методів конкретних дискусійних ситуацій, групових дискусій, ділових ігор та презентацій з елементами змагання.

Аналіз літератури з теми дослідження показав, що існують різноманітні підходи до вивчення та розвитку лідерських якостей [2; 20; 49 та ін.]. Єдиної класифікації методів та технологій розвитку лідерських якостей не існує. Тому, було виокремлено найбільш поширені технології та методи і запропоновано свою класифікацію. За структурою технології та методи розвитку лідерських якостей можна поділити на дві групи – прості та складні. До простих технологій та методів віднесемо: психогімнастику; рольову гру; творчі сесії; лекцію; групову дискусію; виконання вправ (індивідуальне та колективне).

Складні методики та технології можуть включати в себе прості методи, тобто вони, частіш за все, є комплексами технологій. Отже, до складних технологій розвитку лідерських якостей належать: тренінг; школа лідерства;

колективна творча справа; проектна робота; коучінг.

Більш докладніше слід ознайомитися з такими новими технологіями як тренінг та коучінг, адже вони є найбільш популярними останнім часом.

Тренінг – це інтерактивний метод навчання та соціально-психологічного розвитку особистості. Тренінги складаються з комплексу вправ та ігор, об'єднаних в систему невеликими теоретичними модулями. Вони дуже різноманітні за своїм цільовим призначенням, змісту, формам і технікам проведення. Цілями тренінгу є оволодіння новими знаннями, вміннями та навичками, діагностика та корекція особистих якостей, зняття бар'єрів, що заважають продуктивній діяльності, оволодіння комунікативними вміннями та навичками, формування емпатії, сенситивності, рефлексії, толерантності.

В менеджменті західних країн вже двадцять років використовується така технологія, як коучінг. Коучінг – це мистецтво впливати на підвищення результативності, навчання та розвитку іншої людини. Коучінг – це технологія консультування та тренінгу, яка відрізняється від класичного тренінгу тим, що коуч (тренер) не дає порад і жорстких рекомендацій, а шукає рішення проблем спільно з групою чи окремою людиною [16]. Робота з коучем передбачає досягнення певної цілі, нових результатів в житті. Коучінг орієнтований не на минуле, а на майбутнє. Коучінг потрібен, коли людина прагне підвищити особисту ефективність, коли необхідно розкрити свою особистість, визначити прихований потенціал, знайти додаткові ресурси, підготувати та сформулювати стратегічний план майбутнього розвитку. Коучінг проводиться в форматі діалогу та відпрацювання навичок за допомогою комплексу вправ. Коучінг дає усвідомлення власних можливостей та якостей, розуміння стратегії розвитку, визначення особистої мотивації, засвоєння стилів лідерської поведінки.

Особливе місце серед методик розвитку лідерських якостей має школа лідерства. Вона має багато спільного з тренінгом, але є більш тривалою і її програма масштабна та всеохоплююча. Якщо тренінг триває в середньому два чотири-шість місяців, то школа лідерства може існувати роками, але її програми оновлюються та змінюються. Учасники школи лідерства отримують

теоретичні знання і, що важливіше, практичні вміння та навички. Заняття в школі лідерства направлені на розкриття індивідуальних якостей кожного учасника, виявлення його талантів, подолання стереотипів та формування лідерських навичок – вміння працювати в команді, спілкуватися, корегувати свою поведінку і брати на себе відповідальність. Весь процес охоплює різноманітні методи та прийоми, які залучають кожного учасника до діяльності. Як і будь-яка школа, школа лідерства дає знання, але в першу чергу – соціальні вміння та навички. Теорію у школі лідерства не обов'язково завчати напам'ять чи записувати, достатньо ознайомитися з інформацією. Теорія доповнюється практикумами, тренінгами, психологічними іграми тощо. Знання супроводжуються діагностикою, соціальними вправами, симуляціями, які згуртовують і пробуджують ініціативу.

Для розвитку лідерських якостей студентів у США особливо активно використовуються навчальні та наукові дискусії, кейс-методи, ділові ігри, презентації, а також позанавчальні заняття, до яких ставляться завдання та цілі, що вимагають від студентів прояву здатності до змагання. Педагоги США вважають, що для вирішення такого завдання, як розвиток лідерських якостей, від педагога також вимагається виконання функцій активного лідера. Це такі функції, як вміння ставити цілі для групової діяльності, мотивація групи на успіх, стимуляція до змагання [35].

Отже, багатолітній досвід однієї з найбільш розвинених систем освіти, тобто США, показує, що самоврядування є і може бути механізмом розвитку лідерських якостей студентів. Цьому сприяє безліч програм, що функціонує в рамках як навчального процесу, так і позанавчального. Таким чином, використовуючи досвід вищої освіти США ми можемо сформулювати свою програму чи модель розвитку лідерських якостей студентів, яка буде відповідати реаліям української освітньої системи.

## РОЗДІЛ 2

### ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНО-ДОСЛІДНА РОБОТА З ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

#### 2.1. Діагностика сформованості лідерських якостей студентів

Період студентства – це період особистісного та професійного росту людини. В студентські роки молодь найбільш активно долучається до цінностей культури, набуває навичок суспільної діяльності, інтенсивно розширює коло спілкування. Сформувавшись як соціально активна особистість, випускник по закінченню професійного навчального закладу має бути конкурентоспроможним на ринку праці. Соціалізація неможлива без включення особистості в різноманітні види суспільної діяльності, одним із яких є студентське самоврядування. Можна впевнено стверджувати, що студентське самоврядування відіграє ключову роль в становленні особистості студента, розвитку його лідерських якостей. Студентське самоврядування створює середовище для реалізації лідерського потенціалу особистості і розвитку соціально-значущих якостей студента [47].

В системі вищої освіти поки що тільки зароджуються передумови для створення та реалізації програм та моделей підготовки лідерів. В той же час програмування процесу формування та розвитку лідерських якостей в діяльності студентського самоврядування часто навіть не розглядається. Більше надій покладається на розвиток таких якостей в ході навчального процесу. Але, як показує досвід, найбільш сприятливою є саме позанавчальна діяльність і всі можливі види активності.

Універсальної програми розвитку лідерських якостей студентів немає і бути не може. Адже такі програми мають враховувати всі особливості конкретного освітнього закладу і, обов'язково, рівень сформованості

лідерських якостей студентів.

Отже, в ході розробки програми розвитку лідерських якостей студентів мають враховуватися такі етапи, як:

- 1) вивчення діяльності органу студентського самоврядування вузу, з'ясування структури та напрямів його діяльності.;
- 2) діагностика рівня сформованості лідерських якостей студентів та аналіз особистісних характеристик студента;
- 3) визначення пріоритетних лідерських якостей особистості на основі даних педагогічного спостереження та педагогічного експерименту [31].

Першим етапом нашого експерименту стало дослідження структури органу студентського самоврядування та напрямів його діяльності. Для первинного аналізу доцільно провести анкетування, яке включатиме питання, які розкриють ставлення студентів до діяльності студентського самоврядування та визначать якості лідера, що є пріоритетними, на думку студентів. Таке анкетування (додаток А) проводиться на початку експерименту, так як результати його надають базову інформацію для подальшої розробки програми.

Анкетування дало можливість встановити рівень знань студентів щодо понять студентське самоврядування та лідерства. В анкетуванні взяло участь 25 студентів Запорізького національного університету, які є активними членами студентської ради. Відповідь на запитання щодо діяльності органу студентського самоврядування не викликала труднощів, за виключенням декількох осіб. Таким чином, 48% студентів вважають, що орган студентського самоврядування займається організацією різноманітних культурно-масових заходів, суспільно-корисною працею та здійснюють інформаційну роботу. 20% респондентів зазначили у своїх анкетах вирішення житлових проблем студентів як основне завдання ОСС. 16% студентів вважають, що ОСС вирішує різноманітні проблеми студентів, без уточнення таких проблем. І лише 16% мали складності з відповіддю на це питання.

Друга частина анкети була присвячена якостям лідера. Серед зазначеного переліку студенти мали вибрати найбільш важливі якості для лідера. Отже,

аналіз анкети показав, що найбільш важливими якостями лідера студенти вважають вміння слухати інших та вміння діяти рішуче (20 із 25 респондентів зазначили ці якості); на другому місці серед якостей – впевненість та вміння ставити цілі (19 із 25 відповідей); на третій позиції знаходяться такі якості, як самостійність (17 із 25 відповідей), високий рівень інтелекту (15 із 25 відповідей) та креативність (15 із 25 відповідей). Ще досить часто зазначалися у відповідях такі якості, як оптимізм (14 із 25) та відкритість (13 із 25).

Результати у відсотковому співвідношенні основних лідерських якостей зображено на Рис. 2.1.

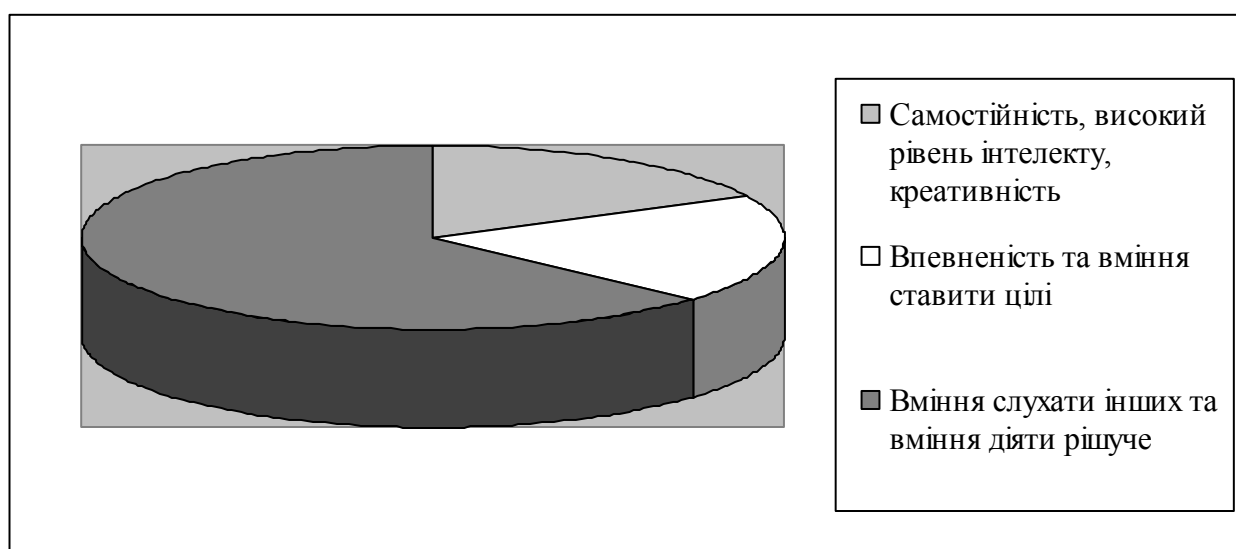


Рисунок 2.1. Співвідношення основних лідерських якостей

Цікаво, що майже без уваги залишилися такі важливі якості лідера, як харизматичність та довіра послідовників. Але, загалом, студенти змогли визначити необхідні лідерські якості. Дане анкетування надало необхідну інформацію для добору методик діагностики рівня сформованості лідерських якостей.

Для діагностики сформованості лідерських якостей студентів слід застосувати комплексну методику, яка дозволить не лише виявити такі якості, але й, в цілому, визначити характеристики особистості, здатної до організаторської роботи та роботи в колективі. Адже соціалізація студентів передбачає всебічний розвиток особистості.

Для повноцінної діагностики лідерських якостей студентів ми пропонуємо використовувати в комплексі такі тести та методики, як «Ефективність лідерства», «Діагностика комунікативних і організаторських здібностей» та «Методика оцінки потреби в досягненні».

Кожна з методик дає оцінку якостям людини як лідера, але кожна з них має свої особливості.

Методика «Ефективність лідерства» оцінює не лідерські якості людини, а її можливу практичну діяльність в ролі лідера з точки зору її потенційної ефективності. Методика складається з сорока запитань, на які необхідно дати однозначну відповідь «так» або «ні». Методика показує, чи може конкретна людина бути ефективним лідером у колективі. В ході оцінювання отримуємо реальні варіанти потенційних лідерів у групі, колективі, організації тощо.

Високий рівень комунікативних та організаторських здібностей – це важлива характеристика кожного лідера. З метою виявлення таких здібностей часто застосовується методика «Діагностика комунікативних і організаторських здібностей». Методика складається з сорока запитань, на кожне з яких студенти мають дати відповідь «так» або «ні». На виконання тесту достатньо десяти – п'ятнадцяти хвилин. Методика дозволяє окремо визначити рівні комунікативних та організаторських здібностей.

Мотивація досягнення – прагнення до покращення результатів, незадоволеність досягнутим, наполегливість у досягненні своїх цілей, прагнення домогтися свого – є однією з головних властивостей особистості, яка впливає на все людське життя.

Численні дослідження довели тісний зв'язок між рівнем мотивації досягнення і успіхом у життєдіяльності. І це невипадково, бо доведено, що люди, які володіють високим рівнем цієї самої мотивації, шукають ситуації досягнення, упевнені в успішному результаті, шукають інформацію для судження про свої успіхи, готові прийняти на себе відповідальність, рішучі в невизначених ситуаціях, проявляють наполегливість у прагненні до мети, отримують задоволення від вирішення цікавих завдань, не губляться в ситуації

змагання, показують велику завзятість при зіткненні з перешкодами. «Методика оцінки потреби у досягненні» дозволяє визначити рівень мотивації досягнення. Методика має форму тесту з 22 тверджень, які диференціюють людей двох протилежних груп – з високим і низьким рівнями потреби у досягненнях.

Оцінювання та аналіз результатів методик та тестів надає можливість виокремити з загальної кількості студентів потенційних лідерів з базовим рівнем лідерських якостей. Подальша робота буде проводитися саме з цими студентами в діяльності органу студентського самоврядування. Доцільно проводити діагностику сформованості лідерських якостей та готовності до лідерства з початку навчання студентів у вищому навчальному закладі, тобто починаючи з першого курсу. Таким чином, за умови функціонування ефективної програми розвитку лідерських якостей на кінець навчання у вузі ми матимемо справжніх лідерів зі всіма характерними їм рисами. Але з метою вдосконалення лідерських якостей необхідно залучати до програми і студентів старших курсів.

Аналіз результатів методик надав необхідну інформацію щодо лідерських задатків та якостей студентів, їх ефективності в ролі потенційного лідера. Отже, методика «Ефективність лідерства» визначає ефективність керівництва конкретної людини. Аналізуючи стиль роботи студента як керівника, ми виділяємо три рівні ефективності керівництва – високий, середній та низький (або малоефективний). За результатами діагностики стиль керівництва семи респондентів з двадцяти п'яти є високоефективним (у відсотковому співвідношенні це 28%). Це означає, що дані респонденти вміють правильно розставити пріоритети, приймати важкі рішення, проте вони залишаються справедливими до підлеглих. Дані студенти є потенційно ефективними лідерами. Дванадцять респондентів з двадцяти п'яти є середньо-ефективними лідерами (48%), тобто їх стиль керівництва є досить кваліфікованим і ефективним, але має свої недоліки і потребує вдосконалення. Стиль керівництва шести респондентів є малоефективним (такі респонденти



становлять 24%), тому таким людям не слід брати на себе обов'язки керівника, але це не говорить про те, що вони не можуть вдосконалити власні лідерські та управлінські якості. Згідно з результатами більшість респондентів мають здібності до керівництва і певний досвід співпраці, що говорить про наявність бази для подальшого вдосконалення. Узагальнені результати у відсотковому співвідношенні зображені на рис. 2.2.

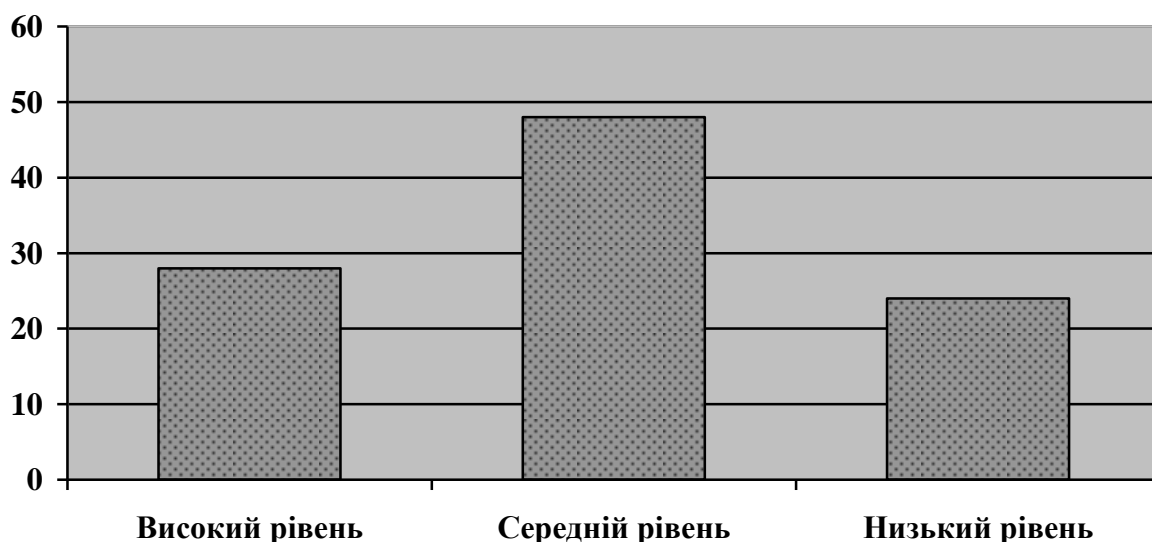


Рисунок 2.2. Рівні ефективності лідерства студентів

Лідер – це не лише людина, що здатна керувати, це високорозвинена особистість з різноманітними якостями. Для лідера важливим є високий рівень організаційних та комунікативних здібностей. Тому доцільною є діагностика таких здібностей у студентів. В ході дослідження ми використали методику «Діагностика комунікативних і організаторських здібностей». Результати методики надають можливість розподілити студентів на п'ять груп за оцінками від 1 до 20 балів, що відповідає таким рівням: найвищій, високий, середній, низький та дуже низький. За результатами діагностики студенти розподілилися на чотири групи – студенти з високим рівнем виявлення комунікативних та організаторських здібностей, з середнім рівнем, з рівнем нижче середнього та низьким рівнем (рис. 2.3.). Найвищого рівня у досліджуваних студентів не було виявлено.

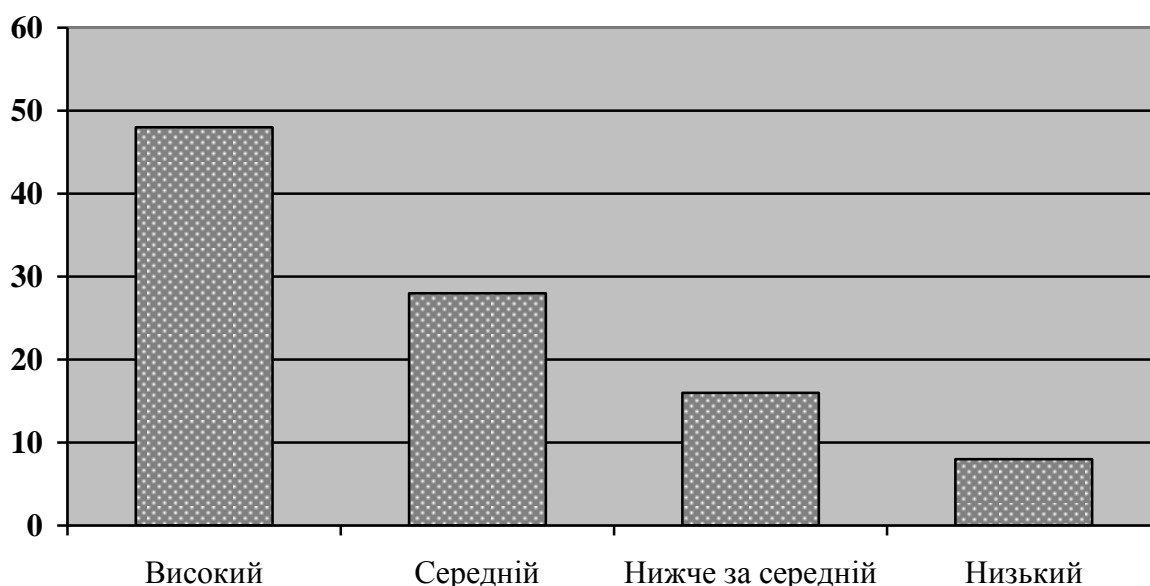


Рисунок 2.3. Рівні організаційних та комунікативних здібностей у студентів

Дванадцять респондентів отримали від 13 до 16 балів, що свідчить про високий рівень прояву комунікативних і організаторських здібностей. Такі люди відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності і активно прагнуть до неї. Для них характерні швидка орієнтація у важких ситуаціях, невимушеність поведінки в новому колективі. Випробовувані цієї групи ініціативні, вважають за краще у важливій справі або складній ситуації, що створилася, приймати самостійні рішення, обстоювати свою думку і домагаються, щоб рішення було прийняте товаришами. Вони можуть внести пожвавлення в незнайому компанію, люблять організовувати різні ігри, заходи, наполегливі в діяльності, яка їх притягує. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікативній і організаторській діяльності. Отже, 48% опитуваних мають високий рівень і це говорить про потенціал даних студентів як ефективних лідерів.

Сім респондентів (28%) отримали від 9 до 12 балів, а отже вони мають середній рівень комунікативних та організаторських здібностей. Студенти мають в цілому середні показники, вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомих, обстоюють свою думку, планують свою

роботу. Проте «потенціал» цих схильностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група випробовуваних потребує подальшої серйозної і планомірної виховної роботи з ними по формуванню і розвитку їх комунікативних і організаторських здібностей.

Четверо з опитуваних студентів (16%) отримали від 5 до 8 балів, що відповідає рівню нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, зазнають труднощі у встановленні контактів з людьми і у виступі перед аудиторією, погано орієнтуються перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не обстоюють свою думку, важко переживають образи. Прояв ініціативи в громадській діяльності украй занижений, в багатьох справах вони вважають за краще уникати ухвалення самостійних рішень.

Двоє респондентів (8%) отримали від 1 до 4 балів і характеризуються низьким рівнем прояву схильностей до комунікативно-організаторської діяльності. Тому таким людям краще не брати на себе роботу організатора, вони краще себе проявляють як учасники певної діяльності.

Отже, 76% студентів є потенційно успішними організаторами і мають достатній рівень комунікативних та організаторських здібностей. Проте маючи певні здібності, у кожного є можливість їх розвивати чи вдосконалювати, важливою є мотивація до розвитку, бажання розвинути в собі комунікативні та організаторські здібності.

Мотивація досягнення є рушійною силою успіху. Тому успішність людини та ефективність її діяльності напряму залежить від рівня потреби досягнення. Чим вищим є рівень потреби у досягненні, тим успішнішим є лідер. Він здатен рішуче діяти, планувати свою діяльність та реально оцінювати свої успіхи. Рівень потреби у досягненні ми проаналізували за допомогою спеціальної методики оцінки. Результати дослідження показали, що п'ятнадцять досліджуваних студентів (60%) мають високий рівень потреби у досягнення (вони набрали від 17 до 22 балів). Шість респондентів (24%) мають

середній рівень, так набрали 13-14 балів, відповідаючи на запитання тесту. І лише чотири студенти (16%) мають низький рівень потреби у досягненні, а це свідчить про те, що вони не мають бажання досягти значних успіхів і тому не дуже схильні до самовдосконалення. Особистості з високим рівнем потреби у досягненні, навпаки, властиві такі характеристики, як: наполегливість в досягненні власних цілей; незадоволеність досягнутим; постійне бажання виконати завдання краще, ніж раніше; захоплення власною роботою, справою; бажання пережити успіх; потреба у винаході нових прийомів роботи при виконанні звичних справ; готовність прийняти допомогу і допомагати іншим при вирішенні важких завдань.

Підсумовуючи результати діагностики, можна з впевненістю стверджувати, що більшість досліджуваних студентів мають чітко виражені лідерські та організаторські здібності, які звичайно необхідно вдосконалювати. Решта опитуваних, хоча і має низький рівень лідерських здібностей, теж має можливість розвинути якості лідера. Очевидною є необхідність розробки та впровадження спеціальної програми, направленої на формування та розвиток лідерських якостей. Така програма може бути введена на постійній основі в рамках виховної роботи та як галузь діяльності студентської ради.

## **2.2. Програма формування лідерських якостей студентів закладу вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування**

На відміну від західних країн, де широко розповсюджені програми з підготовки лідерів, в Україні в системі вищої освіти лише складаються такі програми. Найбільш благодатним ґрунтом для реалізації технологій з розвитку лідерських якостей виступають органи студентського самоврядування. Найчастіше саме в програму діяльності ОСС і включають програми розвитку лідерських якостей.

Формування лідерських якостей – це організований педагогічний процес,

тому включає в себе певні компоненти, без яких він не можливий, а саме: мета, завдання, принципи та педагогічні умови, суб'єкти діяльності ОСС, методи та технології, критерій ефективності та результати [27].

Під час підготовки програми ми враховували рівні сформованості і розвитку лідерських якостей, підходи до лідерства, вплив зовнішніх та внутрішніх факторів (соціальних особливостей та індивідуально-психологічних особливостей).

Метою програми є формування лідерських якостей студентів в діяльності органів самоврядування закладу вищої освіти. Відповідно до мети формулюються і завдання програми. Отже, завдання даної програми є:

- розширити уявлення про лідерство;
- ознайомитися з методами оцінки лідерської поведінки та вмінь;
- закріпити знання про лідерські моделі поведінки;
- дослідити та визначити основні лідерські якості;
- розвивати лідерську мотивацію шляхом усвідомлення переваг позиції лідера для особистісного та професійного росту;
- активізувати лідерський потенціал як сукупність вмінь самоуправління та управління іншими людьми;
- сприяти формуванню лідерської Я-концепції;
- розширити практичні навички з управління власними емоціями та емоціями інших людей;
- розвивати харизматичні якості особистості;
- вивести власні лідерські якості на новий рівень усвідомлення та ефективності;
- інтегрувати отримані знання і навички у власну діяльність.

Серед основних принципів, які лежать в основі програми, слід зазначити такі принципи: орієнтації ОСС на формування лідерських якостей студентів, гнучкості та відновлення структури ОСС, мотиваційного забезпечення, системності і взаємозв'язку рівнів формування та реалізації студентського самоврядування, успадкування традицій у вузівській спільноті.

Ефективне формування лідерських якостей можливе за певних педагогічних умов. Визначимо ці педагогічні умови.

К. Демчук визначає «педагогічні умови є одним із складників педагогічної системи, які становлять собою сукупність можливостей освітнього та матеріально-просторового середовища, впливають на особистісний і процесуальний аспекти даної системи і забезпечують її ефективне функціонування і розвиток» [11, с. 9].

На думку Т. Піщуліної, «педагогічні умови мають відповідати таким вимогам: корелюватися змістом майбутньої професійної діяльності студента та специфікою його навчання; містити об'єктивні можливості змісту, форм, методів і матеріально-технічних факторів, які сприяють успішному виконанню накреслених завдань; охоплювати зовнішні (соціально-економічні, соціально-культурні та ін.) і внутрішні (психолого-педагогічні, дидактичні тощо) умови, включати в себе мотиваційний, організаційний, змістовий, контрольний-оцінний аспекти» [20, с. 136].

Отже, однією з важливих педагогічних умов формування лідерських якостей є урахування специфіки формування лідерських якостей студентів. Другою педагогічною умовою, яка дозволяє підвищити ефективність взаємодії студентів, є розвиток в них стійкої мотивації до формування їх лідерських якостей. Третя умова – стимулювання рефлексивного ставлення до процесу формування лідерських якостей – забезпечує формування у студентів усвідомленого відношення до процесу їх вдосконалення. Здійснення постійного моніторингу рівня сформованості у студентів лідерських якостей розглядається як педагогічна умова, яка забезпечує постійну діагностику цього особистісного феномену і своєчасну корекцію педагогічної діяльності. Впровадження цієї умови відбувається через систематичне вивчення рівня засвоєних теоретичних знань студентів з питань лідерства, а також через дослідження стану сформованості в них лідерських якостей за допомогою спостереження, методу оцінювання незалежними експертами тощо.

Суб'єктами діяльності ОСС виступають студенти, викладачі, куратори

груп, керівники ОСС, психологи ЗВО.

Серед методів та технологій розвитку лідерських якостей ми обрали ті, що найбільше відповідають поставленим меті та завданням. Отже, програма включає в себе такі методи та технології: тренінг, групові дискусії, виконання вправ, психогімнастика, проектна робота, рольові ігри.

Критерієм ефективності програми виступає відповідний рівень сформованості лідерських якостей. Серед очікуваних результатів можна зазначити:

- сформованість лідерських якостей у студентів;
- наявність теоретичних знань та практичних вмінь та навичок,;
- лідерських моделей поведінки, вмінь самоуправління та управління іншими людьми, кількість ефективно діючих лідерів.

Реалізація програми передбачає поетапне її впровадження. Таких основних етапів три:

1) навчально-інформаційний, на якому здійснюється діагностика сформованості лідерських якостей студентів, студенти вивчають питання про сутність визначених лідерських якостей, специфіку виявлення їх в діяльності, особливості формування та самовиховання таких якостей, оволодівають рольовими моделями ефективної лідерської поведінки в типових ситуаціях;

2) навчально-практичний, на якому студенти відпрацьовують лідерські якості в процесі проведення різноманітних тренінгів, ділових ігор, вправ тощо;

3) практичний, на якому відбувається подальше вдосконалення лідерських якостей в реальній діяльності в студентському самоврядуванні.

Аналіз літератури показав, що досить ефективною формою реалізації програми розвитку лідерських якостей є тренінг.

М. Сорока розглядає тренінг як «яскраве, емоційне насичене заняття, спрямоване на зміну, гармонізацію стилю спілкування особистості, набуття бажаних навичок і розв'язання протиріч, які виникають у взаємодії з іншими людьми або ж тих, що мають внутрішньо особистісний характер» [42].

В. Карманенко вважає, що «тренінг є чи не найбільш ефективною моделлю

підготовки фахівців, яка активізує інтелектуальну, пізнавальну, емоційну, вольову, поведінкову, ціннісну сфери особистості» [20, с. 158].

Тренінг як технологія включає в себе і навчально-інформаційний етап, і навчально-практичний. Тому було обрано форму соціально-психологічного тренінгу. Під соціально-психологічним тренінгом розуміють «практику психологічного впливу, яка ґрунтується на активних методах групової роботи, використання своєрідних форм навчання знанням та окремим умінням» [40, с. 7]. Робота тренінгових груп відрізняється від інших і в її основі лежать специфічні принципи. Ефективність занять в групах залежить від реалізації таких принципів:

- активності;
- рівності позицій;
- зміщення «центру тяжіння» з фігури керівника групи на учасників ;
- зворотного зв'язку;
- довірливого спілкування у групі;
- принципу «тут і тепер»;
- персоніфікації висловлювань;
- конфіденційності [40, с. 8].

Принцип активності полягає в обов'язковому включенні в заняття всіх учасників групи. Зміщення «центру тяжіння» з фігури керівника групи на учасників є і умовою активізації мотиваційної сфери особистості.

Принцип рівності позицій означає, що керівнику занять відводиться роль не авторитету, а каталізатора, який сприяє діяльності. Але керівник і сам виступає в ролі рівноправного учасника групи. Рівність позицій передбачає партнерські стосунки усіх членів групи, визнання цінності кожного та прийняття один одного [46].

Принцип зворотного зв'язку передбачає відкрите та аргументоване висловлювання усіх членів групи щодо різних ситуацій, про способи вирішення різних проблем. Реалізація цього принципу дає можливість кожному учаснику тренінгу сформулювати свій адекватний образ та образ іншого, створити умови



для корекції. Керівник групи може запропонувати правила, за якими слід надавати зворотній зв'язок. Наприклад, слід говорити лаконічно, доброзичливо, про реальні відчуття, уникати категоричності суджень.

Принцип довірливого спілкування у групі дозволяє створити елемент довіри, почуття спільності та причетності. Без довірливою атмосфери не може бути взаємодії учасників тренінгу [18].

Принцип «тут і тепер» стосується обмежень на заняттях, які вводить ведучий: відбувається обговорення лише тих ситуацій, які виникли у процесі тренінгу. Дія принципу виключає психологічне відсторонення будь-кого із учасників від групової роботи.

Принцип персоніфікації висловлювань зводиться до відмови від безособових форм, що допомагають у повсякденному спілкуванні не висловлювати власну позицію, уникати прямого адресування. Судження на зразок «Всі так думають..., всі вважають...» замінюються під час тренінгу на висловлювання «Я думаю..., я вважаю..., на мій погляд...».

Принцип закритості групи або конфіденційності полягає в збереженні учасниками тренінгу інформації щодо один одного та рекомендації не виносити зміст спілкування за межі групи. Цей принцип дає змогу створити атмосферу довіри, попередити можливу шкоду учасникам [5].

Комплексна реалізація всіх принципів групової роботи дозволяє досягти мети тренінгу. Важливу роль відіграють і керівники тренінгу. Вони мають бути готовими до партнерства, відкритими і уважними до кожного учасника. Успішна організація соціально-психологічного тренінгу залежить від багатьох факторів і його проведення справа творча, що вимагає віддачі як від керівників, так і членів групи.

Особливістю соціально-психологічного тренінгу в рамках даного дослідження є те, що тренінг проводиться серед активістів студентського самоврядування та тих, хто прагне стати членом ОСС. Тому вважається доцільною зміна керівників тренінгу, щоб кожен з членів групи мав можливість проявити себе в різних ролях.

Тренінг складається з таких взаємозумовлених і взаємозалежних компонентів, або блоків:

1. Знайомство учасників групи.
2. Формування уявлення про лідерство, лідерські якості та стратегії.
3. Діагностика наявних лідерських здібностей.
4. Вправлення та закріплення лідерських стратегій.
5. Вправлення у різних формах для розвитку та вдосконалення лідерських якостей особистості.
6. Діагностика сформованості лідерських якостей в ході тренінгових занять.
7. Рефлексія, оцінка отриманого досвіду.

Для успішної реалізації тренінгової програми слід заздалегідь спланувати тематичний план. Під час підготовки даного тематичного плану враховано особливості і умови діяльності органів студентського самоврядування вузу. Враховуючи той факт, що розвиток лідерських якостей – це не єдиний напрямок діяльності ОСС, пропонується проводити тренінгові заняття не менше, ніж один раз в два тижні.

Кожне заняття включає в себе як теоретичні, так і практичні елементи. Тривалість одного заняття становить одну годину. Тематичний план тренінгових занять подано в таблиці 2.1. Даний план включає в себе назву тематичних модулів та орієнтовний перелік технологій, методів та вправ для кожного конкретного заняття.

Цілком очевидно, що тематичний план може корегуватися і доповнюватися в ході реалізації. Слід зупинитися на важливих елементах розробки тренінгової програми. Перш за все, слід зазначити, що добираючи вправи для тренінгу необхідно пам'ятати, що кожне тренінгове заняття має містити хоча б одну вправу чи прийом на заняття напруження. Такі вправи сприяють формуванню позитивного самопочуття після заняття.

Добір вправ також буде залежати від рівня наявних лідерських здібностей. В даному випадку учасники тренінгу є членами студентського самоврядування,

а отже вони мають вищий рівень порівняно з іншими, тому необхідні вправи вищого рівня складності, ніж для новачків.

Таблиця 2.1

## Тематичний план занять

№	Тематичні модулі	Технології, методи та вправи
1.	Природа лідерства. Знайомство. Діагностика лідерських здібностей.	Вправи: «Моє ім'я», «Правила», «Очікування», «Коло і я», «Канали влади», «Ліс»; техніка «Візуалізація мети», методика «Виявлення рівня лідерського потенціалу».
2.	Еволюція теорії лідерства. Підходи до вивчення лідерства.	Вправи: «Як добре це мені вдається», «Копілка асоціацій»; дискусія на тему: «Мій погляд на лідерство», гра «Кіностудія».
3.	Зарубіжні теорії лідерства.	Вправи «Секрет Джованні», «Жонглери»; гра «Посперечаємося з «Великим».
4.	Типологія лідерства. Види лідерів.	Вправи: «Діалог з внутрішнім критиком», «Перетворюємо проблеми в цілі», «Табу», «Лідер – це...», «Потяг».
5.	Фактори становлення лідера. Статус лідера.	Дискусія «Переваги лідера»; вправи: «Типові ситуації та страхи лідерства», «Вміння сказати «ні», «Список перешкод»; методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.
6.	Лідер та керівник: спільне і відмінне.	Гра «День народження»; вправи: «Порожній стілець», «Встаньте з місць», «Біг з олівцем».
7.	Основні риси лідера.	Гра «Політ на місяць»; вправа «Лабіринт»; методика «Самооцінка лідерства»; дискусія на тему «Що може лідер самоврядування?»
8.	Харизматичність – важлива характеристика лідера.	Вправи: «Психологічний портрет лідера», «Оплески», «Кодекс лідера», «Харизматична особистість»; Тест креативності Торенса.
9.	Основні лідерські якості. Яким ви бачите лідера?	Вправи: «Якості лідера», «Закінчи фразу», «Цінності»; дискусія на тему «Ваш образ ідеального лідера».
10.	Формування та розвиток лідерських якостей.	Вправи: «На якій я сходинці». «Комісійний магазин», «В чому мені пощастило», «Включення позитивної мотивації».
11.	Стилі лідерства. Чинники формування стилів.	Вправи: «Три відповіді», «Роздвоєння», «Матрьошки», «Дзеркало», «Стилі лідерства»; дискусія на тему: «Фактори, що визначають статус лідера».
12.	Самопрезентація як спосіб заявити про себе. PR-технології.	Вправи: «Я в майбутньому», «Самопрезентація», «Вірші про себе», «Візитна картка», «Головний редактор».

## Продовження таблиці 2.1

№	Тематичні модулі	Технології, методи та вправи
13.	Персональний бренд лідера. Технологія формування іміджу лідера.	Вправи: «Використання ролі», «Риси лідера», «Чим багаті, тим і раді», «Скарб», «Слідами Кассандри»; метод «Історичні портрети».
14.	Ефективна комунікація лідера. Перешкоди на шляху до ефективної комунікації та їх подолання.	Вправи: «Контакти», «Ведучий дискусії», «Крок назустріч»; гра «Гороховий король».
15.	Як впливати на людей. Техніки впливу.	Вправи: «Примірювання ролей», «Мистецтво компліменту», «Емпатія», «Я-повідомлення»; дискусія на тему: «Маніпулятивні ігри, в які ми граємо».
16.	Регуляція емоційного стану. Емоційні розлади і шляхи їх подолання.	Вправи: «Погано-добре», «Оптиміст, Песиміст, Блазень», «Внутрішній промінь»; ігри «Колір емоцій», «Але...», Техніка «Недільний вечір».
17.	Аналіз маніпулятивної поведінки. Протидія маніпуляції.	Вправи: «Шприц», «Я вмію сказати «ні», «Ярлики»; рольова гра «Спокуса»; прийом «Океан спокою»; техніка «Вентилятор».
18.	Складаємо «валізу» лідера. Рекомендації щодо вдосконалення власних здібностей.	Вправи: «Презентація лідерських якостей», «Круїз»; техніки «Новий сценарій», «Щоденник лідера».
19.	Як створити команду лідерів. Обслуговуючий лідер.	Дискусія на тему «Чому лідерам слід виховувати інших лідерів»; вправи «Утворити коло», «Сніжинка», «Дерево підсумків»; тест Р. Белбіна «Командні ролі».
20.	Наші досягнення. Діагностика сформованості лідерських якостей. Рефлексія.	Вправи: «Віночок побажань», «Корабель і вітер», «Карусель», «Аплодисменти», «Надбання», «Австралійський дощ», «Соняшник»; презентації проєктів «Наші спільні досягнення»; діагностична методика «Лідер».

Особливе місце в тренінгу відводиться проєктній технології. З метою практичного застосування набутих в ході тренінгу вмінь та лідерських навичок використовується метод проєктів. Виконання проєкту відбувається майже з початку тренінгових занять, а результати роботи учасники представляють наприкінці тренінгу. Робота над проєктом включає усвідомлення мети, оформлення задуму, розробку організаційного плану, роботу за планом та підбиття підсумків у письмовому вигляді, у форматі відео тощо. Студенти самі мають можливість обрати тему свого проєкту. Це може бути, наприклад,

створення збірок вправ та методик розвитку лідерських якостей, розробка зводу правил успішного лідерства тощо. Проект учасники можуть готувати як самостійно, так і в мікрогрупах. Працюючи у складі мікрогрупи студенти набувають досвіду соціальної взаємодії в творчому колективі однодумців, використовують отримані знання та навички, що сприяє розвитку особистості.

Відповідно після підготовки проекту відбувається презентація. Презентації проектів можуть бути різними, а саме: наукова доповідь; ділова гра; демонстрація відеофільму; екскурсія; телепередача; наукова конференція; інсценування; театралізація; спектакль; подорож; реклама; прес-конференція [37].

Проекти оцінюються іншими учасниками в ході заняття. Презентації проектів надають можливість іншим учасникам отримати нові знання та вміння, досвід творчої діяльності, удосконалити комунікативні здібності. До того ж проекти є своєрідним підсумком тренінгу і способом оцінити ефективність тренінгових занять.

Особливою технологією в даній програмі розвитку лідерських якостей є «Щоденник лідера» (або інша її назва – «Записна книжка лідера»). Справа в тому, що відвідуючи всі заняття і виконуючи всі завдання, студент не може стверджувати, що він вже досяг результату і є лідером, тобто не потребує подальшого самовдосконалення. Вже неодноразово було зазначено, що лідерами не тільки народжуються, але й стають. Але це трапляється не так швидко, як здається. Взагалі лідерство – це постійна робота над собою. Тому не можна обмежитися окремою програмою чи тренінгом. Програма направлена на вдосконалення лідерських якостей, але без особистого бажання, мотивації до розвитку людина не може стати лідером. Тому завданням програми є не лише реалізація тренінгових занять, але й забезпечення бази для подальшого розвитку лідерських якостей, формування перспективної програми саморозвитку та самовдосконалення кожної окремої особистості. З цим завданням дозволяє впоратися технологія «Щоденник лідера».

«Щоденник лідера» допоможе систематизувати, уточнити, розширити

знання та вміння, до того ж мотивуватиме студента до самовдосконалення. По суті «щоденник лідера» - це записна книжка, зошит, в якому студенти з початком тренінгових занять можуть конспектувати цікаву, важливу інформацію з теорії лідерства. Тренінг містить чимало вправ, які в подальшому можна виконувати і самостійно. Що варте уваги, я що ні, студент вирішує сам, адже це не лекції і іспиту він не здає. Це особистий щоденник студента як лідера-новачка.

Особливих вимог до структури щоденника немає, але існують деякі рекомендації та цінні поради, які необхідно надати студентам. Для того, щоб продовжити свій рух до мети, а саме – успішного лідерства, слід грамотно спланувати діяльність та оцінити пріоритетність поставлених завдань. Щоденник стане своєрідним путівником на шляху до успіху. Важливим елементом щоденника є сформульовані правила на кожен день. Наприклад: бути лідером; відчувати себе лідером; діяти, як лідер; виглядати, як лідер; відзначати та аналізувати успіхи інших лідерів; бачити і підтримувати лідерство в інших.

Для мотивації власної діяльності можна формулювати девіз кожного дня і записувати його до щоденника. Це може бути як вигаданий самостійно девіз, так і афоризм чи цитата. Наприклад, не помиляється той, хто нічого не робить.

Доцільним є формулювання цілей на тиждень. Достатньо буде і двох цілей: одна може бути особиста, а одна – професійна. Кожна з них повинна бути визначеною, обдуманною, досяжною, реалістичною та істинною. Виразити в цілі слід те, чого дійсно хочеться досягти. Можна намалювати драбину або сходинки досягнення цілі, які міститимуть такі елементи: збір інформації, обробка інформації, етапи досягнення, та на вершині має бути зазначена ціль.

Для закріплення цілі слід визначити для себе заохочення у вигляді нагороди за досягнення цілі та покарання, або заходи стягнення за не досягнення цілі. Покарання має стати стимулюючим фактором.

Наступним важливим елементом щоденника може бути прогноз на тиждень, або, іншими словами, ваші очікування на майбутній тиждень. В

прогнозі слід враховувати можливі ризики, перешкоди на шляху до цілей.

Доцільно для підвищення мотивації діяльності також щодня відповідати на ряд питань, які допоможуть підвести підсумок дня. Наприклад: Наскільки я наблизився до своєї мети? Чи був я сьогодні упевнений в собі? Чи зробив я щось нове сьогодні? Що для мене справді важливо? Чи відбулися якісь зміни завдяки моїй діяльності: позитивні та негативні?

Крім перелічених важливих елементів щоденника студенти можуть записувати все, що вважають важливим і корисним для їх розвитку як лідерів. Це можуть бути висловлювання відомих людей, впливових лідерів. Доцільно також записувати цікаві нові вправи для вдосконалення лідерських якостей, зняття емоційної напруги, вправи психогімнастики. «Щоденник лідера» є невід'ємним атрибутом людини, яка прагне стати ефективним і успішним лідером.

### **2.3. Рекомендації щодо підвищення ефективності формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в діяльності органів студентського самоврядування**

Підсумком розробленої тренінгової програми з розвитку лідерських якостей студентів в діяльності органу студентського самоврядування стали рекомендації щодо розробки такого типу тренінгових програм, які помітно відрізняються від інших. Рекомендації враховують особливості тренінгової групи.

Отже, при розробці тренінгової програми з розвитку лідерських якостей в діяльності органу студентського самоврядування слід враховувати такі особливості:

1. Стандартною процедурою для розробки будь-якого тренінгу є добір членів групи, наприклад, обирають працівників з низькими показниками, або школярів схильних до конфліктів тощо, відповідно до тематики тренінгу. В

ході роботи над тренінговою програмою з розвитку лідерських якостей в діяльності ОСС така процедура зникає. В групу входять всі активісти та члени органу студентського самоврядування.

2. Так як студенти, що беруть активну участь у діяльності ОСС вже мають певний досвід лідерства та дещо вищий рівень лідерських здібностей, слід враховувати цей рівень і вибирати більш складні технології, методики та вправи.

3. Розробці програми обов'язково передуює діагностика сформованості лідерських якостей студентів. Для отримання об'єктивних результатів слід застосовувати методики в комплексі, адже це дає можливість досліднику порівняти результати різних методик і встановити істину.

4. Тренінгову програму можна писати лише попередньо проаналізувавши результати діагностики і провівши серйозну роботу з планування, адже необхідно ясно уявляти собі цілі, результати та потреби учасників. Інакше можна допустити серйозні помилки і програма не відповідатиме вимогам.

5. Так як програма тренінгу має забезпечити формування і вдосконалення лідерських якостей всіх учасників, вони мають бути постійно активними. Для цього можна залучати студентів до безпосереднього проведення тренінгових занять, вони мають можливість корегувати план заняття, вносити свої пропозиції та поправки. Можливим також є проведення заняття студентами у ролі ведучого, тренера. Це дозволяє закріпити знання та вміння на практиці.

6. Цікавою частиною тренінгу може стати підготовка проектів. Проектна технологія надасть більше свободи для творчості, креативності та прояву лідерських якостей. Проекти можуть бути пов'язані як з теорією лідерства, так і практичною її реалізацією. Презентація проектів можлива в будь-якій формі – від доповіді до відеофільму.

7. Ніщо так не мотивує до вдосконалення, як відчуття змін у собі, результатів роботи. Тому в ході реалізації тренінгової програми необхідно час від часу приділяти увагу діагностиці досягнень.

8. Показником ефективності тренінгової програми є навіть не наявні



зміни в особистості кожного учасника, а бажання кожного продовжувати самовдосконалюватися, не зупинятися на досягнутому. Тому в нагоді стане технологія «Щоденник лідера», або «Записна книжка лідера». Ця технологія допоможе студентам розробити свій план саморозвитку та діяти згідно з ним уже після закінчення тренінгових занять.

Отже, розробка програми розвитку лідерських якостей студентів передбачає декілька етапів: аналіз, проектування, розробка, реалізація та оцінка. Від розробника вимагається серйозна попередня робота і об'єктивність в ході аналізу даних діагностики.

## ВИСНОВКИ

В час жорсткої конкуренції на ринку праці випускники закладів вищої освіти мають стати не лише компетентними спеціалістами своєї галузі, але й бути готовими витримати таку конкуренцію. Роботодавці звертають увагу, в першу чергу, на працівників ініціативних та активних, здатних брати на себе відповідальність та вести за собою інших людей. Тому пріоритетним завданням виховання у закладі вищої освіти стає формування та розвиток лідерських якостей студентів. Дослідження показали, що, як правило, найбільш яскраво лідерські якості проявляються у активістів студентського самоврядування. Співпраця з органами студентського самоврядування сприяє розвитку лідерських якостей, і тому ОСС є надійною базою для реалізації програм з виховання ефективних лідерів.

Відповідно до поставлених завдань, можна зробити наступні висновки:

1. Здійснено теоретичне дослідження історичних аспектів проблеми студентського самоврядування та феномену «лідерства» в науковій літературі зарубіжних та вітчизняних авторів. Аналіз наукових видань показав, що студентське самоврядування як педагогічне явище має свою історію та носить еволюційний характер. Розвиваючись тривалий час, студентське самоврядування набуло статусу важливого елементу демократичної держави. Феномен лідерства цікавив науковців з давніх-давен, але можливості для наукового дослідження лідерства з'явилися лише в ХХ столітті з розвитком суспільних наук, особливо психології та соціології. Хоча наукові дослідження проводилися протягом всього ХХ століття, до теперішнього часу не існує однозначного визначення лідерства, відрізняються також і уявлення про природу та сутність цього феномену. Дослідники пропонують різні характеристики якостей лідера. Проаналізувавши різні джерела, можемо виділити основні риси лідера: харизматичність, довіра послідовників, вміння слухати, вміння ставити цілі та визначати перспективи, гнучкість, відкритість,

критичність мислення, креативність.

2. Уточнено сутність та зміст основних понять дослідження: «студентське самоврядування», «лідерство», «лідерські якості», «орган студентського самоврядування». Було досліджено різні підходи до вивчення лідерства і виділено переваги та недоліки кожного підходу. Найбільш доцільною та ефективною для даного дослідження є теорія рис, яка передбачає вивчення лідерських якостей та особливостей їх прояву і формування. Формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в діяльності органів самоврядування – це виховання сукупності інтелектуальних, психологічних та особистісно-ділових рис певної соціальної групи шляхом організації самоуправління їх життєдіяльністю в процесі взаємодії колективу освітньо-наукового закладу відповідного рівня акредитації.

3. Обґрунтовано педагогічні умови формування лідерських якостей студентів. Основними педагогічними умовами формування лідерських якостей студентів визначено: урахування специфіки формування лідерських якостей студентів в діяльності органу студентського самоврядування закладу вищої освіти; розвиток мотивації студентів до процесу формування лідерських якостей; здійснення постійної діагностики рівня сформованості у студентів лідерських якостей.

4. Схарактеризовано рівні лідерських якостей студентів в діяльності органів самоврядування закладу вищої освіти. Шляхом діагностики лідерських якостей з використання різних методик встановлено, що більшість досліджуваних мають чітко виражені лідерські та організаторські здібності, а отже мають високий і середній рівні лідерських якостей, які звичайно необхідно вдосконалювати. Решта опитуваних, хоча і має низький рівень лідерських здібностей, теж має можливість розвинути якості лідера шляхом участі в діяльності органу студентського самоврядування.

5. Розроблено програму, як одну з педагогічних умов формування лідерських якостей студентів в діяльності органу студентського самоврядування ЗВО. Програма є соціально-психологічним тренінгом. Тренінг

складається з двадцяти занять, тривалість кожного – не менше однієї години. Тренінгова програма розроблена на основі аналізу результатів діагностики та з урахуванням особливостей діяльності органу студентського самоврядування. Програма складається з інформаційного та практичного блоків, передбачає ознайомлення з теорією лідерства та практичне тренування і застосування отриманих знань та вмінь. Тренінг включає в себе прості методи та технології, такі як групова дискусія, виконання вправ, підготовка проектів, «щоденник лідера», діагностичні тести та методики.

Встановлено, що програми формування лідерських якостей студентів є дуже специфічними і потребують чіткої вибірки вправ та технологій. Важливою умовою успішної реалізації програми є її тривалість (не менше року) та інтерактивність.

6. Розроблено рекомендації щодо ефективності формування лідерських якостей студентів в діяльності органів студентського самоврядування. Розробка програми розвитку лідерських якостей студентів передбачає декілька етапів: аналіз, проектування, розробка, реалізація та оцінка. Особливістю таких програм є суб'єкти і, одночасно, об'єкти – активісти органу студентського самоврядування, які мають вищий рівень лідерських якостей, порівняно з іншими студентами, і тому програма має містити більш складні технології та методи. Діагностика сформованості лідерських якостей студентів має передбачати застосування декількох методик для отримання об'єктивних результатів, які можна порівняти. Також необхідно, щоб програма містила обов'язкові рекомендації щодо подальшого розвитку та вдосконалення лідерських якостей студентів. Однією з таких рекомендацій є застосування «Щоденника лідера».

Магістерська робота не претендує на остаточне розв'язання заявленої проблеми. Подальшої розробки вимагають: класифікація методів та технологій розвитку лідерських якостей, теоретична база проблеми, зокрема необхідне змістовне збагачення та узагальнення досвіду впровадження, вдосконалення програм з розвитку лідерських якостей студентів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алмашій А. О. Студентство як соціальний феномен: концептуальний вимір. *Регіональні студії*. 2020. № 20. С. 80-84. URL: <http://www.regionalstudies.uzhnu.uz.ua/archive/20/15.pdf>.
2. Алфімов Д. В. Сучасні концепції виховання лідерських якостей особистості. *Наукова скарбниця освіти Донеччини*. 2011. № 1. С. 33-38.
3. Альохін М. М. Організація учнівського самоврядування в сучасній українській школі: мотивація та стимулювання учнів. *Освітологічний дискурс*. 2015. № 2 (10). С. 1-11.
4. Балашова Я. О. Студентське самоврядування: проблема формування лідерських якостей. *Габітус. Соціальні структури та соціальні відносини*. 2016. Вип. 1. С. 46-49.
5. Баніт О. В., Коваленко О. Г. Методика проведення тренінгів з розвитку професійної компетентності андрагогів : метод. реком. Київ : ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України, 2022. 104 с.
6. Басінская І., Радюк О., Нехвядовіч І. Ситуаційні й інтеракціоністські теорії лідерства. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Психологічні науки*. 2020. Вип. 11 (56). С. 5-23.
7. Буяльська Т. Б. Європейська практика студентського самоврядування в університетах України. Вінниця : [б.в.], 2005. 82 с.
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / укл. та ред. В. Т. Бусел. Київ : Ірпінь, 2001. 1440 с.
9. Войчун О. В. Формування громадянської активності студентів університету засобами студентського самоврядування : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Київ, 2020. 314 с.
10. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 346 с.
11. Демчук К. Формування лідерських та професійних якостей майбутніх

учителів гуманітарних спеціальностей. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2013. № 6. С. 9-10.

12. Дубінка М. Деякі особливості становлення студента у процесі навчально-виховної діяльності ВНЗ. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. 2012. Вип. 107 (1). С. 166-177. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/53036275.pdf>.

13. Євдокімова О. О. Соціально-психологічні особливості студентського віку та їх урахування в системі психологічного супроводу. *Наука і освіта*. 2009. URL: [https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/1\\_2\\_2009/13.pdf.pdf](https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/1_2_2009/13.pdf.pdf).

14. Єгорова О. В. З історії студентського самоврядування в Україні. *Питання історії та історіографії*. URL: <https://ir.nmu.org.ua/bitstream/handle/123456789/618/Egorova.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

15. Єрмоєнко О. А., Кривенко Ю. О. Визначення ролі органів студентського самоврядування в управлінні закладом вищої освіти. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2018. № 60. С. 62-70.

16. Єфімова О. М., Жицька С. А. Коучинг як складова особистісно-орієнтованого навчання у професійній підготовці студентів вищих навчальних закладів. *Науковий огляд*. 2017. № 4 (36). URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/viewFile/1185/1292>.

17. Завадський Й. С. Менеджмент. Київ : Українсько-фінансовий інститут менеджменту та бізнесу, 1997. 543 с.

18. Зінченко С. В. Соціально-психологічні аспекти технологій освіти дорослих. *Освіта дорослих : теорія, досвід, перспективи*. 2013. Вип. 7. С. 100-109.

19. Іванова І. В. Лідерство в культурі педагогічного менеджменту. *Освіта регіону. Політологія психологія комунікації*. 2009. № 3. URL: <https://social-science.uu.edu.ua/article/167>.

20. Карманенко В. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Умань, 2019. 274 с.

21. Кін О. М. Роль студентського самоврядування у формуванні лідерських якостей особистості студента. *Педагогіка та психологія*. 2011. Вип. 40 (1). URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_ped\\_2011\\_40%281%29\\_\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_ped_2011_40%281%29__12).
22. Лемішко В.Г. Особливості організації студентського самоврядування у ВНЗ (на прикладі ННЦ ПТО НАПН України). URL: [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/stud\\_almanah/27.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/27.pdf).
23. Литовченко О. В. Теоретико-методичні основи соціального становлення учнів 8-11 класів у комплексних позашкільних навчальних закладах : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.05. Київ, 2021. 544 с.
24. Лідерський потенціал особистості майбутніх фахівців соціономічних професій. *Соціоекономіка*. 2010. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/39826>
25. Лозниця В. С. Психологія менеджменту : навч. посіб. Київ : Вища школа, 1997. 543 с.
26. Методичні вказівки до вивчення навчальної дисципліни «Функції та напрями діяльності студентського самоврядування» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки денної та заочної форми навчання / уклад. : О. Г. Коркішко, А. В. Коркішко. Слов'янськ : ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», 2020. 87 с.
27. Мільто Л. О. Теорія і технологія розв'язання педагогічних задач : навч. посіб. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 156 с.
28. Мінченко Р. М. Місцеве самоврядування як локальний вимір демократичної державності. *Наукові праці Одеської національної юридичної академії*. URL: <http://www.naukovipraci.nuoua.od.ua/arhiv/tom8/19.pdf>.
29. Мокляк В. М. Основні етапи та напрями розвитку студентського самоврядування університетів України XIX – поч. XX ст.. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2011. Вип. 27. С. 7-13. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzkr\\_2011\\_27\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzkr_2011_27_3).
30. Мокляк В. Обґрунтування поняття «студентське самоврядування».

*Педагогічні науки*. 2009. Вип. 1. С. 72-76.

31. Мороз В. П. Формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в процесі діяльності органів студентського самоврядування : навч.-метод. посіб. Старобільськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2019. 263 с.

32. Набока Б. С. Розвиток ідей про учнівське самоврядування у вітчизняній педагогічній теорії та практиці : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Київ, 2000. 195 с.

33. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н. В. Основи лідерства : посіб. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с.

34. Овсяннікова А. В. Ідеї А. Макаренка в сучасних моделях студентського самоврядування. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2013. № 3 (29). С. 139-146.

35. Панченко Є. А. Формування якостей інноваційного лідера в США в системі «старша школа – університет». *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2015. № 3 (47). С. 123-128.

36. Про вищу освіту : Закон України від 1 лип. 2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

37. Проектна діяльність учнів професійно-технічних навчальних закладів : тренінг-курс : навч. посіб. / В. М. Аніщенко та ін. Житомир : «Полісся», 2018. 180 с.

38. Радчук В. М., Суруджій М. П. Лідерство як соціально-психологічний феномен. *Психологія*. 2009. URL: [http://www.rusnauka.com/15\\_NPN\\_2009/Psihologia/46775.doc.htm](http://www.rusnauka.com/15_NPN_2009/Psihologia/46775.doc.htm).

39. Розвиток лідерства / Л. Бізо, та ін. Київ : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.

40. Розвиток лідерських якостей : програма тренінгу / сост. А. Б. Мудрик, Х. Ю. Шишкіна. Луцьк : Наука, 2013. 120 с.

41. Светликова О. В. Європейський досвід функціонування студентського самоврядування : приклад для України. Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська



академія». 2015. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc\\_2015\\_258\\_246\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc_2015_258_246_32).

42. Сорока М. В. Освітнє середовище університетського коледжу як об'єкт управління. *Неперевна професійна освіта: теорія і практика*. 2012. Вип. 1-2. С. 58-64.

43. Студентське самоврядування в Україні / ред.-упор.: Н. Демчук, Л. Кудіна. Київ: Молодіжна Альтернатива, 2004. 60 с.

44. Студентське самоврядування для чайників / упор. Т. Нагалецький. Київ: Нове видання, 2006. 58 с.

45. Студентський історико-педагогічний альманах. Історія університетської освіти: виникнення, становлення, розвиток / за ред. О. Є. Антонової, В. В. Павленко. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 308 с.

46. Супрун Д. М. Ключові аспекти впровадження в роботу спеціального психолога психологічного тренінгу. URL: <https://core.ac.uk/reader/187134230>.

47. Тесленко В. Формування лідерських якостей у студентів вищого навчального закладу. URL: [http://pi.ioid.gov.ua/images/pdf/2015\\_1/8.pdf](http://pi.ioid.gov.ua/images/pdf/2015_1/8.pdf).

48. Трибулькевич К. Г. Розвиток студентського самоврядування у вищих навчальних закладах України (1917-2010 рр.): монографія. Одеса: КУПРІЄНКО СВ, 2016. 454 с.

49. Троцько Г. В. Студентське самоврядування як засіб розвитку особистості. *Педагогічна і психологічна науки в Україні*. 2007. Т. 1. С. 296-307.

50. Школа лідерів професійної освіти як інноваційна модель підвищення кваліфікації педагогів в умовах сталого розвитку: цифровий програмно-методичний комплекс: В. Сидоренко, А. Єрмоленко, Л. Горошкова / за ред. В. В. Сидоренко. Біла Церква: БІНПО, 2021. 114 с.

51. Якушко Н. О. Теоретичні засади дослідження лідерства у вітчизняній та зарубіжній управлінській науці. *Держава та регіони. Державне управління*. 2018. № 1 (61). С. 25-30. URL: [http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/1\\_2018/7.pdf](http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/1_2018/7.pdf).

## Додаток А

### Анкета

Дайте відповідь на запитання.

1. Вирішенням яких питань та проблем займається орган студентського самоврядування у вашому вищому навчальному закладі?

---

---

2. Серед зазначеного переліку якостей лідера, виділіть ті, які, на вашу думку, є найбільш важливими.

- |                                  |                               |
|----------------------------------|-------------------------------|
| 1) креативність;                 | 10) оптимізм;                 |
| 2) демократизм;                  | 11) відкритість;              |
| 3) самостійність;                | 12) допитливість;             |
| 4) довіра послідовників;         | 13) вміння слухати інших;     |
| 5) мобільність;                  | 14) критичність мислення;     |
| 6) вміння діяти рішуче;          | 15) упевненість;              |
| 7) харизматичність;              | 16) гнучкість;                |
| 8) вміння ставити цілі;          | 17) зовнішня привабливість;   |
| 9) вміння визначати перспективи; | 18) високий рівень інтелекту. |

3. Чи може участь у діяльності органу студентського самоврядування вплинути на розвиток лідерських якостей особистості? Обґрунтуйте свою думку.

---

---

4. Які види діяльності, зазвичай, мотивують вас до розвитку та вдосконалення власних здібностей, умінь та навичок?

---

---