

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

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

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему **Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів
закладів вищої освіти**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0110-з
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки
освітньої програми Педагогіка вищої школи
О. О. Богданенко

Керівник доцент кафедри педагогіки та
психології освітньої діяльності,
к.пед.н., доцент Козич І. В.

Рецензент доцент кафедри педагогіки та
психології освітньої діяльності,
к.психол.н., доцент Овсяннікова В. В.

Запоріжжя

2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології

Кафедра педагогіки та психології освітньої діяльності

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки

Освітня програма Педагогіка вищої школи

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

д.пед.н., проф. О.І. Іваницький

« ____ » _____ 2021 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

_____ Богданенко Ользі Олегівні _____

1. Тема роботи Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти

керівник роботи Козич Ірина Володимирівна, к.пед.н.

затверджена наказом ЗНУ від «30» липня 2021 року № 1137-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз наукових джерел

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) проаналізувати феномен лідерства у вітчизняній та зарубіжній літературі; розкрити сутність і структуру лідерських якостей студентів закладів вищої освіти; науково обґрунтувати та розробити педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти; визначити критерії та показники сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти; розробити програму реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти та експериментально перевірити її ефективність.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) 4 рисунка, 12 таблиць

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Козич І.В., доцент		
Розділ 1	Козич І.В., доцент		
Розділ 2	Козич І.В., доцент		
Висновки	Козич І.В., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	лютий-березень 2021 р.	Виконано
2	Робота з науковими джерелами	квітень 2021 р.	Виконано
3	Написання вступу	травень 2021 р.	Виконано
4	Написання першого розділу	липень 2021 р.	Виконано
5	Написання другого розділу	вересень-жовтень 2021 р.	Виконано
6	Написання висновків	жовтень 2021 р.	Виконано
7	Оформлення списку джерел	листопад 2021 р.	Виконано
8	Передзахист	листопад 2021 р.	Виконано
9	Нормоконтроль	листопад 2021 р.	Виконано
10	Захист	грудень 2021 р.	

Студент _____ О. О. Богданенко

Керівник роботи _____ І. В. Козич

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ І. В. Козич

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 123 сторінки, 4 рисунка, 12 таблиць, 85 джерел, 3 додатки.

Мета дослідження полягає в розробці та експериментальній перевірці ефективності педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

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

Предмет дослідження – педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Методи дослідження: теоретичні: системний аналіз філософської, соціальної, педагогічної, соціологічної, психологічної, наукової літератури; емпіричні: бесіда, діагностика комунікативного контролю (М. Шнайдер), тест комунікативних умінь Міхельсона, діагностика комунікативних та організаторських схильностей (КОС), діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький), анкета оцінки рівня сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що: уточнено поняття «лідерські якості студентів закладів вищої освіти»; теоретично обґрунтовано педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти; визначено критерії та показники сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Матеріали магістерської роботи можуть бути використані викладачами закладів вищої освіти під час викладання навчальних курсів з теорії та методики виховання.

Ключові слова: ЛІДЕР, ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ, ЛІДЕРСЬКІ ЗДІБНОСТІ, ПРИНЦИПИ ВИХОВАННЯ, СТИЛЬ ЛІДЕРСТВА, ВИХОВНЕ СЕРЕДОВИЩЕ, УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА, ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ.

SUMMARY

Bohdanenko O. O. Pedagogical Conditions for Leadership Qualities Formation in Higher Education Institutions Students.

The work is presented on 123 pages of printed text, contains 12 tables, 4 figures. The list of references includes 85 sources, 2 of them in foreign language.

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

Subject of research: pedagogical conditions of formation of leadership qualities in students of higher education institutions.

The purpose of the study: to develop and experimentally test the effectiveness of pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in students of higher education.

The paper analyzes the phenomenon of leadership in domestic and foreign literature; the essence and structure of leadership qualities of students of higher education institutions are revealed; scientifically substantiated and developed pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in students of higher education institutions; criteria and indicators of formation of leadership qualities in students of higher education institutions are determined; the program of realization of pedagogical conditions of formation of leadership qualities at students of institutions of higher education is developed and its efficiency is experimentally checked.

The scientific novelty of the obtained results is that: the concept of "leadership qualities of students of higher education institutions" is specified; theoretically substantiated pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in students of higher education institutions; criteria and indicators of formation of leadership qualities in students of higher education institutions are determined.

Key words: leader, leadership qualities, leadership skills, principles of education, leadership style, educational environment, management culture, interactive teaching methods.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	11
1.1. Аналіз феномену лідерства у вітчизняній та зарубіжній літературі.....	11
1.2. Сутність і структура лідерських якостей студентів закладів вищої освіти.....	26
1.3. Обґрунтування педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.....	41
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	64
2.1. Критерії та показники сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.....	64
2.2. Аналіз сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти на констатувальному етапі дослідження.....	77
2.3. Програма реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.....	85
2.4. Аналіз результатів експериментальної роботи з формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.....	89
ВИСНОВКИ.....	98
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	100
ДОДАТКИ	108

ВСТУП

Актуальність дослідження. Відродження незалежності України, створення нових політичних, соціально-економічних відносин у державі певним чином залежить від того, наскільки кожна людина займає активну життєву позицію, готова до участі в демократичному управлінні суспільством, є дійсним творцем, господарем і лідером свого життя й у суспільно-корисній діяльності. Сьогодні в нашій країні створилася така ситуація, що без визнаних лідерів не можна вижити ні в політичній, ні комерційній, ні будь-якій іншій організації.

На сьогоднішній день пріоритетними напрямками в професійній освіті та вихованні стають здатність особистості до самоорганізації, вміння відстоювати свої права, створювати громадські об'єднання. Випускники закладів вищої освіти повинні володіти толерантністю, терпимістю до чужої думки, вмінню вести діалог, розуміти інтереси опонента, шукати і знаходити змістовні компроміси, знати основні правові норми і вміти використовувати можливості правової системи держави.

Орієнтуючись на соціалізацію та виховання студентів в нових соціально-культурних умовах, необхідно одночасно вирішувати актуальні завдання різних напрямків виховання, використовувати види діяльності, пов'язані з розвитком креативності особистості, її пізнавальної активності, морально-вольових та лідерських якостей.

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває проблема формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти. Це визначено в нормативних документах загальнодержавного рівня: Законі України «Про освіту», Законі України «Про вищу освіту», Національній стратегії розвитку освіти України на період до 2021 року, Стратегії державної молодіжної політики в Україні, Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021-2025 роки, Концепції національно-патріотичного

виховання в системі освіти України.

Науковці, соціологи, психологи, педагоги й сьогодні привертають увагу до проблеми лідерства, над якою в тій чи іншій мірі працювали багато дослідників. Зокрема, широко відомі праці В. Гончарова, Н. Жеребової, І. Кона, Є. Кузьміна, І. Полонського, Б. Паригіна, Л. Уманського. Значний емпіричний матеріал з проблеми лідерства накопичено за кордоном. Її досліджували Дуглас Мак Грегор, Курт Левін, Поль Херсі, Роберт Хаус та багато інших.

Природа, специфіка, функції, типологія лідерства як форми неофіційного керівництва досліджується у працях В. Ануфрієва, В. Гончарова, В. Зацепіна, Т. Мальковської.

Аналіз наукових праць показав, що, не зважаючи на наявність значного наукового матеріалу з проблем лідерства, проблема визначення й створення педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти в нових соціально-економічних і культурних умовах розвитку суспільства залишається недостатньо дослідженою. Відсутні також теоретичні й методичні розробки щодо змісту, форм, методів, технологій, науково-методичного й інформаційного забезпечення процесу формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Отже, актуальність досліджуваної проблеми, її соціальна й практична значущість й зумовили вибір теми магістерського дослідження: «Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти».

Мета дослідження полягає в розробці та експериментальній перевірці ефективності педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

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

Предмет дослідження – педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Відповідно до об'єкта, предмета та мети було визначено такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати феномен лідерства у вітчизняній та зарубіжній літературі.
2. Розкрити сутність і структуру лідерських якостей студентів закладів вищої освіти.
3. Науково обґрунтувати та розробити педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.
4. Визначити критерії та показники сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.
5. Розробити програму реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти та експериментально перевірити її ефективність.

Теоретичними засадами магістерської роботи визначено: концептуальні положення розвитку особистості та самосвідомості (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Л. Виготський, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн); положення теорій лідерства та виховання лідерських якостей у колективі (Р. Кричевський, А. Лутошкін, Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський, О. Чернишов та інші).

Для розв'язання поставлених завдань використано такі **методи дослідження**:

– теоретичні: системний аналіз філософської, соціальної, педагогічної, соціологічної, психологічної, наукової літератури з метою теоретичного вивчення проблеми формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти;

– емпіричні: бесіда, діагностика комунікативного контролю (М. Шнайдер), тест комунікативних умінь Міхельсона, діагностика комунікативних та організаторських схильностей (КОС), діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький), анкета оцінки рівня сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

- уточнено поняття «лідерські якості студентів закладів вищої освіти»;
- теоретично обґрунтовано педагогічні умови формування лідерських

якостей у студентів закладів вищої освіти, до яких належать: створення у закладі вищої освіти виховного простору для розвитку особистості та формування в неї лідерських якостей; забезпечення цілеспрямованого формування у студентів необхідних для управлінської діяльності знань і навичок;

– визначено критерії та показники сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Матеріали магістерської роботи можуть бути використані викладачами закладів вищої освіти під час викладання навчальних курсів з теорії та методики виховання.

Кваліфікаційна робота пройшла апробацію на науково-методичному семінарі кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності (протокол № 4 засідання кафедри ППОД від 24.11.2021 р.).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Аналіз феномену лідерства у вітчизняній та зарубіжній літературі

Ефективність розбудови суверенної, демократичної, соціальної та правової держави прямо пропорційно залежить від рівня громадянської зрілості та свідомості студентської молоді. Сучасна система освіти України має бути спрямована на вирішення поставлених завдань: створення необхідних умов для самореалізації особистості студентів, формування в них організаторських навичок, лідерських якостей, відповідальності за результат власної праці.

Сучасне суспільство потребує компетентних активних фахівців, здатних швидко й уміло визначати цілі власної діяльності, прогнозувати досягнення, долати труднощі, будувати взаємини з людьми, працювати в команді, тобто повною мірою проявляти свій творчий потенціал і лідерські властивості особистості.

Уважаємо, що важливою інтегрованою характеристикою особистості сучасного фахівця є наявність сформованої лідерської позиції, тобто комплексного, відносно стійкого, динамічного особистісного утворення, якому властива система ставлень людини до людей та до самої себе в комплексі соціальних відносин. Зовнішньо вона виявляється в лідерській поведінці й діяльності. Внутрішньо лідерська позиція зумовлена системою установок, цілей і цінностей та відображає характер потреб, мотивів і переконань особистості [24].

Перебування на позиції лідера, на думку Р. Кричевського, може бути зумовлене реалізацією особистістю якостей, які є ціннісними для групи [38].

Проблема лідерства – одна з найактуальніших у філософських працях та психолого-педагогічних дослідженнях. Зацікавленість розвитком лідерських

якостей у молоді розпочинається ще за часів Аристотеля та Платона. Свої думки щодо сутності лідерських якостей пізніше висловлювали І. Гете, А. Адлер, К. Юнг та інші відомі науковці й суспільні діячі.

Феномен лідерства західні вчені вивчають тривалий час (У. Бенніс, М. Вебер, М. Мескон, Р. Стогділл та ін.). Перші дослідження проблем лідерства у вітчизняній науці здійснили Є. Аркін, В. Большаков, Т. Вежевич, А. Залужний, С. Лозинський та ін., які розглядали питання, лідерства в організованих і стихійних колективах. Пізніше проблему вивчали А. Бойко, І. Зязюн, Л. Кондрашова, В. Лозова, І. Прокопенко, Ю. Турчанінова та ін.

Теоретичне підґрунтя дисертації становлять положення теорій лідерства та виховання лідерських якостей у колективі (Р. Кричевський, Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов та ін.).

Ми цілком згодні з С. Рубінштейном, який підкреслює, що будь-яка людина від народження має всі потрібні здібності, необхідні для лідерства, однак такий потенціал може залишитись нереалізованим через те, що цим здібностям не приділяли достатньої уваги. Чи будуть вони розвиватися, чи залишаться на стадії задатків, залежить від умов, у яких людина формується як особистість, та (або) професійної підготовки, яку вона здобуде [59]. Уважаємо, далеко не кожен студент, який навчається у закладі вищої освіти, має вже розвинуті лідерські якості. Саме тому необхідно забезпечити відповідну підготовку студентів під час їх навчання.

Для реалізації цього завдання необхідно чітко розуміти, що сутність лідерства полягає не в технології управління (як сукупності прийомів впливу на інших людей), стриманій, позбавленій емоцій поведінці, а у творчості, продукуванні нових ідей та в емоційності.

Значний внесок у дослідження феномену лідерства було зроблено на початку ХХ ст. у межах теорії управління, причому проблему лідерства вивчали в контексті підвищення ефективного керівництва. Пізніше, з 30-х рр., розпочалися системні дослідження в галузі лідерства як сфери менеджменту, провідною метою стало виявлення типових властивостей успішних лідерів [24].

Екскурс в історію дав підстави стверджувати, що тривалий час у розвинених країнах концепції лідерства розвивалися переважно в межах теорії менеджменту, а поняття лідерства та керівництва (управління) ототожнювали. Пізніше у використанні цих термінів з'явилися істотні відмінності. Більшість сучасних науковців (А. Карпов, С. Керр, Р. Кричевський, Ф. С. Файм, Дж. Хаус та ін.) вважають, що управління – це розумовий і фізичний процес, під час якого підлегли виконують приписані керівником офіційні доручення. Лідерство – це процес, за допомогою якого одна особа впливає на членів групи. Головна відмінність між керівництвом і лідерством випливає з того факту, що ці феномени діють у різних структурах: керівництво – у формальній, а лідерство – у неформальній [73].

Незважаючи на те, що науково-емпіричні дослідження лідерства здійснювали протягом усього ХХ століття, до сьогодні не лише не існує однозначної дефініції поняття «лідерство», а й відрізняються уявлення про природу та сутність цього феномену. Деякі дослідники ототожнюють лідерство і вплив, лідерство і владу, лідерство і керівництво. Кожна з цих моделей розуміння феномену лідерства розкриває лише один з аспектів його природи. Зокрема, Ніцше вважав прагнення до лідерства природним прагненням людини, завадою якому слугує мораль. У Фрейда «витіснене» може сублимуватися в прагнення до лідерства. Відповідно до його схеми, людські маси мають потребу в лідері, аналогічному авторитарному батькові в сім'ї. За Адлером, прагнення до лідерства – компенсація почуття неповноцінності особистості [69].

Вивченню проблеми лідерства присвячено роботи таких учених, як Д. Гоулман, Є. Грудзинська, Ю. Ємельянов, М. Ільїн, К. Левін, Д. Мак-Грегор, М. Мескон, Д. Ольшанський, Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський та ін.

Водночас слід зауважити, що сьогодні відомі характеристики й риси, властиві лідерам, проте досі не існує чіткого визначення чинників, які впливають на схильність людини до якогось стилю лідерства. Тому важливим є вивчення того, які типологічні властивості особистості сприяють формуванню того чи того стилю лідерства.

Аналіз наукових доробків вітчизняних і зарубіжних учених дає підстави стверджувати, що дослідники по-різному визначають сутність понять «лідер» і «лідерство».

Кожен член групи відповідно до його ділових та особистісних якостей, його статусу, тобто закріплених за ним прав і обов'язків, престижу, який відображає ступінь його заслуги, внеску в спільну справу, посідає відповідне місце в системі групової організації. З цього погляду групова структура являє собою своєрідну ієрархію престижу та статусу членів групи. Вершину цієї ієрархії, на думку А. Петровського та М. Ярошевського, займає лідер групи, який отримує право брати на себе найвідповідальніші рішення, що зачіпають інтереси всіх членів групи [54]. У процесі збільшення кількості функцій і конкретизації групових цілей розвивається ієрархія за ступенем впливу серед членів групи. На верхній сходинці ієрархічної драбини опиняється лідер, у середині розташовуються лідери другого та третього рівнів, на нижчих сходинках – послідовники.

Кількість визначень лідера й лідерства як соціального явища постійно зростала. Лідер відіграє центральну роль в організації спільної діяльності групи, до якої він належить, і регулює міжособистісні відносини. За визначенням Т. Буряка, лідер – це член групи, який впливає на групу, спонукає її членів до досягнення спільної мети, йому властиві необхідні організаторські здібності, він займає центральне місце в структурі міжособистісних відносин і спонукає своїм прикладом, організацією та управлінням групою до досягнення групових цілей у найкращий спосіб [10, 8].

Більшість визначень лідерства, які наведено в підручниках, містять три компоненти: мета, вплив, група. Лідер – це особа, яка впливає на інших людей, причому людей розглядають як членів групи, послідовників [1]. Основний акцент при цьому роблять на цілях групи, які повинні бути адекватні та досягнуті. Отже, під лідерством розуміють процес впливу на інших членів групи заради досягнення поставлених цілей. Лідерство необхідно розглядати як групове явище: лідер немислимий наодинці, він завжди елемент групової

структури, а лідерство є системою відносин у цій структурі. Тому феномен лідерства належить до динамічних процесів малої групи.

Зауважимо, що корінь англійського слова «лідер» походить від поняття, яке означає шлях, напрямок чи курс судна в морі [71]. Це слово має стосунок до руху. Лідер у буквальному розумінні – не завжди людина, що йде попереду. Від нього чекають, що він укаже шлях. Лідер – авторитетна для членів групи особистість, яка завжди займає активну життєву позицію; лідерство – явище активного провідного впливу особистості – члена групи – на групу загалом [38]. Лідерство – один із процесів організації та управління малою соціальною групою, що сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни [68].

Аналіз теоретичних та емпіричних досліджень проблеми лідерства дав змогу визначити лідера як визнаного члена групи, який, використовуючи притаманні йому лідерські здібності та якості, обирає оптимальне рішення для досягнення групової цілі; а лідерство – як процес реалізації позитивного впливу лідера групи на її членів під час досягнення групових цілей.

Лідерство набуває конкретних ознак відповідно до середовища розгортання. Так, лідерство серед студентів зумовлене такими якостями як: ініціативність, товарицькість, контактність, комунікабельність, чуйність, доброзичливість, широкий соціально-інтелектуальний кругозір та ерудиція, готовність прийти на допомогу товаришеві [15]. Серед провідних також зовнішня привабливість, фізична сила та спритність.

Лідер – це людина, здатна впливати на дії однієї людини або групи людей з метою досягнення поставленої мети. Розрізняють два типи лідерів: активний та інтелектуальний. За визначенням І. Адізеса, активний тип лідера впливає на групу за допомогою сили його особистості. Політичні лідери, лідери громадських організацій і студентських рад є прикладами активних лідерів. Інтелектуальний тип лідера, навпаки, впливає на групу за допомогою його знань та ідей. Студентська молодь, обдарована в будь-якій із галузей навчання, має потенційні можливості зайняти лідерську позицію [2].

А. Менегетті пропонує таке визначення поняття «лідер»: «Лідер – це той,

хто вміє розпізнати «божественну пропорцію», пропорцію даної реальності, рухи відносин життєвої енергії та від моменту до моменту, від ситуації до ситуації застосовувати потрібну «формулу» для отримання переможного рішення. Він – точний творець «формул життя», той, хто вирішує завдання загального існування» [44, 11].

Досліджуючи лідерство як наукову проблему В. Мороз визначає «лідера як визнаного члена групи, який, використовуючи притаманні йому лідерські здібності та якості, обирає оптимальне рішення для досягнення групової цілі; а лідерство – як процес реалізації позитивного впливу лідера групи на її членів під час досягнення групових цілей» [46, 102].

Лідерство – це здатність окремої особистості спонукати інших діяти, «запалювати», надихати їх на активність і діяльність. А. Дяків вважає, що «лідерство є одним з базових механізмів диференціації соціальної діяльності та передбачає досягнення особливого (лідуючого) положення особою (індивідуальне лідерство) або частиною групи (групове лідерство) щодо решти членів групи» [24, 27]. Лідерство є механізмом інтеграції студентів у групі.

Лідер не обов'язково повинен ясно бачити шлях вперед, однак він зобов'язаний відчувати напрямок, направляти оточуючих, справжній лідер повинен не тільки керувати, а й зберігати єдність команди, підтримувати на високому рівні її моральний дух та виявляти турботу до кожного в команді [19].

Для визначення соціально-психологічної сутності лідерства О. Євтіхов [25], спираючись на праці М. Ільїна, І. Лукманової, А. Немчина, Б. Паригіна та ін., пропонує виділити загальні характеристики цього феномену:

1. Лідер повинен мати послідовників. Саме їх наявність відрізняє лідерів від не лідерів. За лідером слідує вірні йому люди, яких немає в не лідерів. Як зазначає У. Бланк, послідовники – це той елемент, який лежить в основі лідерства, саме його наявність дає людині право вважатися лідером. Лідер стає лідером лише тоді, коли в нього з'являються послідовники.

2. Лідерство – це сфера взаємодії. Ця теза є похідною від першої: якщо лідерам необхідні послідовники, то, лідерство не зводиться лише до проблеми

особистості лідера, а радше є продуктом стосунків лідера з людьми, які йдуть за ним.

3. Лідерство спирається на авторитет. В основі авторитету лежать якості, які мають високу цінність для членів конкретної групи. Наявність цих якостей у лідера визначає лояльність послідовників до його вчинків, прихильність і довіру його рішенням, які він може приймати самостійно, не радячись з групою. Авторитет має психологічну природу та формується на основі загальної зацікавленості членів групи в лідері та їх впевненості в його особливих, необхідних для них здібностях.

4. Лідерство складається з подій (актів) лідерства. Зазвичай лідерство розглядають як тривалий процес, у якому поєднано окремі події, що мають початок і кінець. На думку У. Бланка, сфери взаємодії лідера та послідовників виникають, досягають зрілості й завершуються. Ці сфери оживають щоразу, коли зустрічаються лідер і послідовник, тобто вони реалізуються як дискретні взаємодії. Якщо людина здійснює множинні акти-події лідерства, то її положення може виявитися тривалим. Більша частина подій, які підтверджують факт лідерства, мають короткий термін дії, вони здійснюються як короткі взаємодії лідера й послідовників за особливих умов.

5. Лідерство засноване на неформальному впливові лідера. Ресурс впливу лідера на послідовників має виражений особистісний компонент, а не просто формальний. Він не може бути заснований на позиції зобов'язання, дотримання статутів і посадових інструкцій. Не можна змусити інших слідувати за лідером. Це можливо в ситуації керівництва, а не лідерства. На відміну від керівника, лідер не наказує, а пропонує. І послідовник, навіть якщо він і перебуває в стосунках субординації з керівником-лідером, піддається впливові й виконує доручення не тому, що зобов'язаний, а тому, що він хоче так вчинити в конкретному випадку.

6. Лідерство – когнітивний конструкт. Поняття «лідерство» когнітивно конструюється разом з тим, як вчинки асоціюються з уявленням про лідерську поведінку. Інакше кажучи, у кожної людини формується протягом життя власне

суб'єктивне уявлення про те, що лідер – це індивід, який наділений певними якостями та відповідно поводить. І під час зустрічі з іншою людиною, яка відповідає уявленню про лідера, на неї навішують ярлик лідерства. При цьому очікують, що наявність підтверджених лідерських якостей у подальшому виявлятиметься й у відповідній лідерській поведінці. І навпаки: виявлена лідерська поведінка перетворюється на очікування того, що зразок такої поведінки має відповідні лідерські якості. З цього випливає, що для успішності становлення людини як лідера в конкретній соціальній групі їй необхідно вивчати якості, які члени цієї групи сприймають як лідерські, та чинники, які вони розглядають, коли приписують результати лідерству [25].

Сутність лідерства в умовах спільної діяльності становить вибір групою одного або кількох членів, до якого або до яких вона звертається, щоб зорієнтуватися в об'єкті групової діяльності. Симпатії чи антипатії можуть сприяти такому вибору, але не детермінують його. По суті, лідер, за А. Петровським та М. Ярошевським, – це найбільш референтна для групи особа щодо спільної діяльності, якийсь загальний для групи середній член міжособистісних стосунків, що впливає на її ефективність [54].

Лідер – член групи, за яким решта членів групи визнає право приймати відповідальні рішення в значимих для них ситуаціях, – рішення, які стосуються їхніх інтересів і визначають напрямок і характер діяльності всієї групи; найавторитетніша особистість, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі [74, 64].

У психології виділяють різні класифікації лідерів:

- 1) за змістом діяльності – лідер-натхненник і лідер-виконавець;
- 2) за характером діяльності – лідер універсальний і лідер ситуативний;
- 3) за спрямованістю діяльності – емоційний лідер і діловий лідер [55].

Лідером є такий член малої групи, який висувається в результаті взаємодії членів групи для організації групи під час розв'язання конкретного завдання. Він демонструє вищий, ніж інші члени групи, рівень активності, участі, впливу в розв'язанні цього завдання [83]. Отже, лідер висувається в конкретній

ситуації, беручи на себе деякі функції. Решта членів групи приймає лідерство, тобто будує з лідером такі стосунки, які передбачають, що він вестиме, а вони слідуватимуть за ним. Лідер здійснює найбільший психологічний вплив на групу загалом і окремих її членів, коли виконує роль координатора, організатора групових справ.

Потребу у впливовому лідері група особливо гостро відчуває тоді, коли на шляху досягнення групових цілей виникає якась перешкода чи щось загрожує групі ззовні, тобто коли складається складна, критична ситуація. У таких випадках завжди виникає нестача узгодженого розуміння членами групи того, яких заходів слід ужити, щоб досягти цілей або уникнути небезпеки. Якщо при цьому який-небудь індивід зуміє забезпечити досягнення цілей з огляду на його особистісні якості, тоді він, як уважає В. Решетило, найімовірніше стане лідером цієї групи [57, 119]. Труднощі, з якими стикається група, зумовлюють не лише факт виникнення лідерства, а й обсяг і форми його поширення. У найкритичніших ситуаціях лідерство фокусується, зосереджується в одних руках. Якщо ж проблеми, з якими стикається група, дуже складні за їх діапазоном, функції лідерства зазвичай розподіляються між кількома особами. Зі спрощенням завдань лідерство стає концентрованим. Якщо групові завдання легкі, лідерство знову розпилюється (завдання настільки просте, що кожен може розв'язати його самостійно).

Сприятливі умови для висунення нового лідера можуть виникнути не лише під впливом зовнішньої загрози, але й унаслідок внутрішньогрупових конфліктів. Новий лідер також може з'явитися в період, коли старий лідер не відповідає своєму положенню як стратег, експерт, плануючий та ін.

Як уважає В. Решетило [57], такі особливості дозволяють визначити основні функції лідера:

1. Лідер як адміністратор. Найочевиднішою для лідера є роль головного координатора діяльності групи, причому сутність адміністративної функції полягає не в самостійному виконанні роботи, а в розподілі її між іншими членами групи.

2. Лідер як політик. Однією з важливих функцій лідера є встановлення цілей та основної лінії поведінки групи.

3. Лідер як експерт. Лідер часто є тією особою, до якої звертаються як до джерела достовірної інформації чи кваліфікованого фахівця. Майже в усіх випадках, коли члени групи залежать від людини, знання та кваліфікація якої необхідні для реалізації групових цілей, навколо цієї особи відбувається поляризація влади, яку вона може використовувати для зміцнення її ролі лідера.

4. Лідер як планувальник. Лідер часто приймає обов'язки розробника методів і засобів, за допомогою яких група досягає цілей. Ця функція може передбачати як визначення безпосередніх кроків, так і розробку довготривалих планів діяльності. Часто лідер єдиний знає план дій, подальші шляхи, решта членів групи знайома лише з окремими, не пов'язаними між собою частинами плану.

5. Лідер як представник групи в зовнішньому середовищі. Лідер є особою, яка найчастіше виступає в зовнішньому середовищі від імені всіх. Тому членам групи не байдуже, хто та як їх представлятиме, лідер у такому випадку ототожнює собою всіх членів групи, їхню думку, бажання та ін. Він трансформує інформацію, яка надходить від групи та отримується для групи.

6. Лідер як регулятор стосунків усередині групи. Регулювання особистісних і ділових стосунків усередині групи здійснюється через комунікативну мережу. У деяких групах уся інформація проходить через лідера, іноді існують наближені до лідера особи, які замикають на собі цю мережу.

7. Лідер як джерело заохочень і покарань. Ця функція висуває високі вимоги до особистісних якостей лідера. Лідер повинен знати індивідуальну мотивацію діяльності кожного члена групи, визначати силу ступеня заохочення та покарання для кожного члена групи.

8. Лідер як зразок. У деяких типах груп лідер може слугувати моделлю поведінки для решти членів групи, тобто забезпечує їх наочним зразком того, ким вони повинні бути та що мають робити.

9. Лідер як символ групи. Групи з високим ступенем згуртованості прагнуть відрізнятись від інших. Лідери, будучи ядром таких груп, починають виконувати функцію символів.

10. Лідер як чинник, який відмінняє індивідуальну відповідальність. Нерідко лідер звільняє членів групи від відповідальності за рішення та дії, якої вони прагнули б уникнути. Отже, у відповідь за відданість послідовника лідер бере на себе обов'язок приймати за нього рішення, причому послідовники охоче передають їхню свободу лідерам (Е. Фромм називав це явище «втечею від свободи»).

11. Лідер як провідник світогляду. Лідер у більшості випадків слугує джерелом цінностей і норм, які становлять груповий світогляд.

12. Лідер як «батько». Численні функції лідера інтегруються у всеохоплюючій ролі «батька» для членів групи. Справжній лідер – це фокус усіх позитивних емоцій членів групи, ідеальний об'єкт ідентифікації та почуття відданості.

13. Лідер як «цап відбувайло». Наскільки лідер може бути об'єктом позитивних почуттів у випадку досягнення групою поставлених цілей, настільки ж він може слугувати мішенню для агресії з боку членів групи у випадку невдачі. Коли група в стані фрустрації, лідер може виявитися заміщуючим об'єктом [57].

Перераховані функції лідерів мають неоднакове значення для різних типів груп, тому складно виділити серед цих ролей лідера головні й другорядні, їхнє значення коливається залежно від внутрішніх і зовнішніх чинників [57].

Слід також звернути увагу на умови, яких повинен дотримуватися, як уважає А. Дяків, офіційний лідер (наприклад, староста студентської групи) для регулювання стосунків у групі загалом:

1) використовувати добре організовану цікаву справу, щоб залучати всіх студентів у ділові стосунки. Це зближує студентів;

2) урахувати стосунки в кожній мікрогрупі, сприяти збагаченню та зміцненню зв'язків між ними;

3) в оцінках товаришів бути справедливим, об'єктивним, не протиставляти мікрогрупи одна одній, не підтримувати суперництво, конкуренцію між ними;

4) уміти прогнозувати соціально-психологічні наслідки тих чи тих спільних справ [24, 74].

Водночас і роль неофіційного лідера в житті групи неоднозначна. По-перше, лідер може підвищувати, а може знижувати загальну ефективність у розв'язанні окремих завдань групи. По-друге, якщо ефективність діяльності групи підвищується тільки за рахунок неофіційного лідера (саме він користується найбільшим авторитетом), то він може встановити з офіційним керівником співробітництво або навіть змінити офіційного лідера.

Отже, А. Дяків стверджує, що в офіційного лідера стиль керівництва групою має бути гнучким. Важливо знайти диференційований підхід до кожного відповідно до індивідуальних особливостей, сприяти згуртованості колективу, спрямувати його активність на виконання основних завдань професійної підготовки студентів [24].

Є. Зеленов наголошує, що «лідерство передбачає наявність в організації послідовників, а не підлеглих» [27, 73].

На думку О. Олексюк «треба формувати дійсних лідерів, які з повагою ставляться до людей, що поряд з ними вирішують завдання; таких особистостей, які стають прикладом для наслідування, а особливо по відношенню до своєї країни і держави як громадянина-патріота» [50, 135].

П. Вяткін зазначає, що лідерство в студентському середовищі може існувати в кількох формах:

1) мегалідерство – створення суспільних рухів серед молоді, активна взаємодія з громадськими рухами, партіями та суспільними організаціями;

2) макролідерство – створення самоорганізаційного студентського середовища на рівні вишу або факультету;

3) мікролідерство – вплив на створення в групі ефективного середовища, атмосфери, спрямованої на виникнення у студентів прагнень до кооперації,

взаємодопомоги, спільного виконання поставлених завдань;

4) індивідуальне лідерство, яке виникає на основі так званого емоційного інтелекту, що містить самосвідомість, самоконтроль, мотивацію, емпатію (уміння поставити себе на місце іншого) та соціалізацію (навички роботи з людьми) [15, 14].

На думку Д. Гоулмана, обов'язковою умовою лідерства є емоційний інтелект. Людина, у якої він відсутній, може мати першокласну підготовку, гострий розум і постійно генерувати нові ідеї, але вона все одно не стане лідером. Складниками емоційного інтелекту є самосвідомість, самоконтроль, мотивація, емпатія та соціальні навички. Мати ці якості – означає розуміти власний і чужий емоційний стан, причому настільки добре, щоб вести за собою людей до досягнення спільних цілей [17, 36].

Лідерство – це процес внутрішньої соціальної організації й управління спілкуванням, діяльністю членів малої групи, здійснюється в спонтанно сформованих малих групах. У кожній мікрогрупі зазвичай є лідер. Залежно від спрямування конкретної діяльності мікрогрупи може бути кілька лідерів (ініціатор вечірок, організатор побуту, фітнес-провідник, кіноман) [20; 76].

У психологічній літературі наводять кілька концепцій лідерства.

Теорія «рис лідера» або теорія «видатної людини» ґрунтується на уявленні про те, що лідери є носіями якостей і умінь, притаманних їм і тільки їм, що мають вроджений характер і виявляються незалежно від особливостей ситуації або групи [1]. Відповідно до особистісного підходу лідерство – доля небагатьох обраних, не всі можуть стати лідерами. Дослідження в руслі цієї теорії концентрувалися на виявленні рис, специфічних для лідерів. Найкращі лідери наділені набором спільних для всіх особистісних якостей. Прихильники цієї теорії вивчали особистості видатних людей, причому намагалися порівнювати не лише їхні інтелектуальні здібності та особливості характеру, а й фізіологічні дані. Деякі автори стверджують, що лідери повинні бути більш високими й більш розвиненими інтелектуально [7].

Виділяють чотири основні групи лідерських якостей: а) фізіологічні;

б) психологічні (емоційні); в) інтелектуальні (розумові); г) особистісні, ділові. Варіантом такого підходу є харизматична концепція лідерства, відповідно до якої окремі особливі люди наділені лідерством як деяким даром – харизмою [47].

Якби дослідникам дійсно вдалося виділити абсолютні риси, завдяки яким людина стає лідером, то, на думку О. Євтіхова, на цій основі можна було б уже на ранніх етапах виявляти молодих людей, які мають ці риси, і розвивати їхній лідерський потенціал. Спроба виділити виключні лідерські якості виявилася неуспішною, оскільки стало очевидно, що таких абсолютних якостей немає. Дійсно, на послідовників впливають не якості, а справи та вчинки лідера, причому ту саму діяльність різні лідери можуть здійснювати по-різному відповідно до їхніх індивідуальних особливостей і переваг, можливо, залишаючись при цьому однаково ефективними. У цьому проявляється індивідуальний стиль лідерства. Водночас особистісні й ділові якості лідера також мають далеко не останнє значення та, забезпечуючи діяльність, багато в чому визначають її результативність. О. Євтіхов стверджує, що успішність становлення індивіда як лідера залежить від його здатності проявити потрібні якості, зокрема вміння й навички, у відповідних ситуаціях [25].

Сучасні дослідження відрізняються від ранніх робіт особистісного підходу, оскільки вони розглядають, які риси роблять людину ефективним лідером, а не просто лідером (незалежно від того, ефективний він чи ні). Сучасна теорія лідерства, за Є. Грудзинською, стверджує, що потрібно не просто мати «список» рис. Риси особистості – лише потенціал для лідерства, впливу на інших [21].

Прихильники поведінкових теорій лідерства звертали увагу на те, як лідер діє, а не на те, які риси йому притаманні. Вагомий внесок поведінкового підходу в теорію лідерства полягає в тому, що він допоміг проаналізувати і класифікувати стилі керівництва, тобто того, як керівник поводить себе з підлеглими. Це стало серйозним внеском і корисним інструментом розуміння складностей лідерства.

Те, якою мірою управляючий делегує його повноваження, типи влади, використовувани ним, і його турбота передусім про людські стосунки чи передусім про виконання завдання – усе це відображає стиль керівництва, який характеризує цього керівника. Згідно з поведінковим підходом до лідерства, вирішальною є скоріш манера поведінки щодо підлеглих [1]. У межах цього підходу виділено поняття стилів лідерства (автократичний, демократичний, орієнтований на роботу, орієнтований на людину та ін.).

Незважаючи на те, що поведінковий підхід просунув вивчення лідерства, зосередивши увагу на фактичній поведінці лідера, який прагне спонукати людей на досягнення цілей організації, як зазначають М. Мескон і Ф. Хедоурі, його основний недолік полягав у тенденції виходити з припущення, що існує якийсь один оптимальний стиль лідерства. Подальші розробки цього питання привели до висновку, що не існує одного оптимального стилю, ефективність стилів залежить від характеру конкретної ситуації, коли ситуація змінюється, змінюється й відповідний стиль. Пізніше автори й учені біхевіористичної школи визнають, що необхідний ситуаційний підхід до керівництва. «Оптимальний» стиль лідерства змінюється залежно від ситуації [45].

Теорія лідерства звернулася до ситуаційного підходу, оскільки ні підхід з позицій особистих якостей, ні поведінковий підхід не змогли виявити логічного співвідношення між особистими якостями або поведінкою лідера, з одного боку, та ефективністю, з іншого. Це не означає, що особисті якості й поведінка не мають значення для лідерства. Навпаки, вони є суттєвими компонентами успіху, однак пізніші дослідження показали, що в ефективності лідерства вирішальну роль можуть відігравати додаткові чинники. Ці ситуаційні чинники містять потреби й особисті якості підлеглих, характер завдання, вимоги та впливи середовища, а також наявну в лідера інформацію.

Учені намагалися визначити, які стилі поведінки й особисті якості найбільше відповідають конкретним ситуаціям. Результати їхніх досліджень свідчать, що аналогічно тому, як різні ситуації вимагають різних організаційних структур, так необхідно вибирати й різні способи лідерства – залежно від

характеру конкретної ситуації. Лідерство – це перш за все продукт ситуації, яка склалася в групі, і в дуже сприятливих або несприятливих для групи ситуаціях лідер, орієнтований на завдання, досягає більших результатів, ніж лідер, орієнтований на людей [2]. У помірно сприятливій ситуації успішнішим виявляється лідер, орієнтований на людей. Виходячи з цього, на думку Є. Грудзинської, лідер повинен уміти поводитися по-різному в різних ситуаціях [21].

Прихильники ситуаційних теорій підкреслювали відносність і лідерських рис. Різні обставини можуть вимагати якісно різних лідерів, тому в деяких ситуаціях групового життя лідерами стають ті члени групи, які мають найбільш затребувані в цій групі якості. Отже, як зазначає О. Євтіхов, лідерство пов'язане передусім із ситуативними аспектами, а лише потім з властивостями індивіда. Безперечний позитивний внесок прихильників ситуаційного підходу в розвиток теорії лідерства полягає в тому, що вони звернули увагу на важливе значення в процесі становлення лідерства тієї ситуації, у якій воно здійснюється. Ситуаційні чинники мають вирішальний вплив на тип і прояви лідерства. Дійсно, якості, які в одних ситуаціях є лідерськими, в інших умовах можуть виявитися нейтральними або навіть перешкоджають вирішенню групових і професійної завдань [25].

Існує також синтетична (або комплексна) теорія, яка акцентує на взаємозв'язках основних складників процесу організації міжособистісних стосунків: лідерах, послідовниках і ситуаціях, у яких реалізується лідерство.

1.2. Сутність і структура лідерських якостей студентів закладів вищої освіти

Сучасний освітній процес актуалізує багато різних педагогічних підходів до особистості студента: розкрити його як професіонала, навчити самостійно приймати рішення, зацікавити у самовдосконаленні та постійно йти до нових

звершень тощо. Це пояснюється тим, що вища школа намагається відповідати вимогам, які ставить перед нами світ (глобалізація, нерівномірний економічний розвиток, різні види навчання, наприклад, дистанційне). Метою вищої школи є створення такої моделі фахівця, його поведінки, які будуть відповідати всім вищезазначеним вимогам. Актуальним сьогодні є формування у студентів навичок самоскерованості в навчальному процесі, оскільки реформування освіти в Україні зумовлює підвищення вимог до організаційних умінь, до здатності самостійно визначити пріоритети та їх реалізувати. Вища школа репрезентує нові цілі та завдання перед молодістю, яка має свої амбіції, але не завжди може їх реалізувати у студентському колективі [33].

Студентський вік відрізняється істотними змінами в мотиваційній сфері особистості, формуванням соціальної активності. У студентські роки особистість ініціативна, вона прагне до самостійної участі в житті суспільства і держави. У сучасній молоді величезна кількість проблем, пов'язаних із соціальною адаптацією, отриманням якісної освіти, працевлаштуванням, придбанням житла, соціальною комунікацією, здоров'ям, повноцінним дозвіллям тощо. Більшість студентів не можуть повноцінно проявити свої лідерські якості. Існуюча ж вища освіта приділяє недостатню увагу питанню формування і розвитку лідерських якостей у студентів. Відсутній комплекс цілеспрямованих заходів з розвитку цих важливих якостей, необхідних особистості для успішного професійного зростання.

Студент, який ефективно поєднує навчання й громадську діяльність, має більше шансів стати керівником колективу чи його неформальним лідером, людиною, яка може впливати на психологічну атмосферу. Набутий у студентські роки досвід стане в нагоді спеціалісту в процесі виконання професійних завдань, виконання функцій управління різними державними чи громадськими організаціями [60, 177].

Отже, для визначення оптимальної, на нашу думку, типології лідерських якостей, які доцільно формувати в майбутнього фахівця, спочатку встановимо сутність понять «якість» та «якість особистості».

У науковій літературі якість визначають як найістотнішу властивість, що надає будь-якому феномену визначеності. Відомі вчені (В. Крутецький, В. Мерлін, К. Платонов та ін.) тлумачили якості особистості як усталену сукупність її властивостей і рис. «Якості особистості» – це стійкі, численні внутрішні утворення, яким властива система «знань, умінь, навичок, ідей, поглядів, переконань, соціальних і психологічних властивостей» [55, 17].

Лідерські якості, як зазначає М. Кіпніс, – це «відносно стабільні й пов'язані між собою утворення особистісних характеристик, які забезпечують закономірності лідерства в різноманітних групових та організаційних ситуаціях ... і охоплюють характер, темперамент, мотиви, розумові здібності, вміння, знання й досвід особистості» [32, 104].

Д. Креймс визначає лідерські якості як «внутрішні риси чи здібності, що дають змогу лідерові діяти ефективно, сприяючи при цьому розвитку організації» [37, 83].

На основі аналізу науково-педагогічних праць ми дійшли висновку, що лідерські якості є різновидом соціально-психологічних властивостей особистості, оскільки вони дійсно відображають ставлення до людей і суспільства взагалі й виявляються в суспільній поведінці та вчинках. Уважаємо, що формування лідерських якостей має стати стрижневим напрямом у підготовці майбутнього фахівця.

Н. Мараховська, Н. Семченко визначають лідерські якості як сукупність характеристик особистості, що допомагають їй займати позицію лідера в групі, виявляються в організаторських здібностях, умінні суттєво впливати на поведінку й настрій людей, бути прикладом для наслідування [40; 41; 63].

Аналіз рівня розробленості проблеми дослідження дозволив установити, що серед науковців і педагогів-практиків немає єдиного підходу до розуміння структури лідерських якостей особистості. Для більшості дослідників (Т. Вежевич, З. Гапонок, С. Гармаш, А. Зоріна, В. Сбітнева, В. Хмизова, В. Ягоднікова та ін.) характерною є зосередженість на обґрунтуванні окремих лідерських якостей дітей різного віку.

Аналіз досліджень свідчить, що вчені не дійшли згоди щодо переліку якостей, які мають бути притаманні лідеріві.

Так, С. Заккаро пов'язує ядро лідерських якостей особистості з розвитком «соціального інтелекту», до складу якого входять такі характеристики, як соціальна свідомість, соціальна пильність, самоконтроль, адекватне реагування на ситуацію та соціальне оточення [84]. Натомість Д. Гоулман ключовою якістю лідера називає «емоційний інтелект» – здатність розуміти й виражати емоції, використовувати їх для ефективного мислення, аргументації, управління власними емоціями та емоціями інших людей, щоб, як результат, успішно вирішувати будь-які життєві ситуації [85]. Відповідно, емоційний інтелект містить компетентності особистісні (самосвідомість, упевненість, саморегуляція, мотивація) та соціальні (емпатія, спілкування, уміння розв'язувати конфлікти).

Дж. Адаір визначає такий «еталонний набір» лідерських якостей: ентузіазм, цілісність, упевненість у собі, стійкість характеру, справедливість, сердечність, скромність [1].

Р. Фрейджер, Д. Фейдімен називають такі лідерські якості сучасного фахівця: цілісність, енергія, стійкість до стресу, самовпевненість, внутрішній локус контролю, емоційна зрілість, мотивація до влади, орієнтація на досягнення успіху, потреба в афіляції [73].

Н. Семченко виділяє чотири основні групи лідерських якостей педагога: організаторсько-ділові, емоційно-комунікативні, інтелектуально-креативні та морально-вольові [63].

Н. Мараховська, визначаючи лідерські якості вчителя як інтегроване особистісне утворення, що сприяє якісному здійсненню педагогічної діяльності, називає такі його складники: мотиви, знання, лідерські вміння, стійка лідерська позиція [40].

Завдання виявлення лідерських якостей особистості вимагає визначити, які ж з великої кількості якостей є найбільш значимими. У 1948 р. Р. Стогділл проаналізував 142 дослідження лідерських рис у спробі виявити універсальний

набір рис лідера. Ця концепція в остаточному підсумку потонула в нескінченній безлічі виявлених якостей, так і не створивши завершеної теорії. У пошуках відповіді на це питання ми звернулися до психолого-педагогічної та соціальної літератури.

Аналіз показав, що в цьому напрямку було проведено сотні досліджень, які породили гранично довгий список виявлених лідерських якостей, так і не давши однозначної відповіді. Деякі дослідники проаналізували зібрані в ході емпіричних досліджень численні факти про співвідношення особистісних рис або лідерських якостей. Уперше в 1940 році таку спробу здійснив С. Бірд у книзі «Соціальна психологія». Узагальнення результатів привело до висновку, що складання науково обґрунтованого списку характеристик навряд чи можливе. До списку лідерських рис, які згадують різні дослідники, увійшло 79 характеристик, серед яких ініціативність, товариськість, почуття гумору, ентузіазм, упевненість, дружелюбність та ін. [10].

Водночас, якщо подивитися «на розкид» цих рис у різних авторів, то жодна з них не займала стійкої позиції навіть у кількох переліках. Так, більшу частину названих рис було згадано лише один раз, п'яту частину – двічі, 10% – тричі, і лише 5% рис було названо чотири рази.

Р. Стогділл у 1948 р. і Р. Манн у 1959 р. спробували узагальнити та згрупувати всі раніше виявлені лідерські якості. Р. Стогділл дійшов висновку, що в основному п'ять якостей характеризують лідера: розум або інтелектуальні здібності; панування або перевага над іншими; упевненість у собі; активність та енергійність; знання справи [55]. Однак ці п'ять якостей не пояснювали появу лідера. Багато з людей з цими якостями так і залишалися послідовниками. Р. Манна зазнав аналогічного розчарування. Серед семи особистісних якостей лідера, виявлених ним, розум був найкращим провісником того, що його власник стане лідером, однак практика цього не підтвердила [49, 374].

Незважаючи на це, вивчення лідерських якостей було продовжено аж до середини 80-х рр. ХХ ст. Найцікавіший результат отримав відомий американський консультант У. Бенніс, який досліджував 90 успішних лідерів і

визначив такі чотири групи лідерських якостей:

– керування увагою, або здатність так представити сутність результату, мети або напрямки руху/дій, щоб це було привабливим для послідовників;

– керування значенням, або здатність так передати значення створеного образу, ідеї чи бачення, щоб вони були зрозумілі й прийняті послідовниками;

– керування довірою, або здатність побудувати власну діяльність з такою сталістю й послідовністю, щоб одержати повну довіру підлеглих;

– керування собою, або здатність настільки добре знати та вчасно визнавати власні сильні й слабкі сторони, щоб для посилення слабких сторін уміло залучати інші ресурси, зокрема й ресурси інших людей [55, 83].

Ф. Карделл не ставив перед собою завдання визначити якості, необхідні для формування лідерства. Він пропонує вісімнадцять так званих «роз'єднувачів» – рис характеру та звичок, які «роз'єднують» нас з лідерством:

1. Низька самооцінка й відсутність поваги до самого себе.
2. Надмірна схильність до обману, відмовок і виправдань.
3. Внутрішні картини у свідомості, що втримують нас на місці.
4. Небажання пробачити й відпустити.
5. Недостатнє використання своєї уяви.
6. Зневага щодо власного творчого потенціалу.
7. Потреба бути завжди правим.
8. Слабкі комунікативні здібності – невміння слухати й говорити.
9. Нездатність примиритися з власними страхами.
10. Відсутність чітких цілей.
11. Недоліки обов'язковості.
12. Острах ризику.
13. Нездатність прийняти відповідальність за власне життя.
14. Втрата надії.
15. Недолік мужності.
16. Невміння фантазувати та мріяти.

17. Відсутність любові до себе.

18. Марнославство [39, 114].

У. Бенніс пропонує лідерам ділитися владою в організації для створення середовища, у якому люди відчують значимість і можливість пізнання того, що вони роблять, а також те, що вони частина цієї спільної справи. Створюване в такий спосіб організаційне середовище повинне вселяти в людей силу й енергію через якість роботи й відданість їй [48, 33-34].

Уже після публікації Р. Стогділла стала формуватися доволі стійка думка про те, що теорія рис малопродуктивна. Дослідники, які захоплюються описом лідерських рис, ризикують упустити з виду інші важливі чинники лідерства, приміром, його соціальний контекст [55].

С. Коссен вважає, що гарний лідер повинен мати такі риси: здатність творчо вирішувати проблеми; уміння доносити ідеї до послідовників; переконливість; уміння уважно слухати інших людей і прислухатися до їхніх порад; товариськість, широке коло інтересів; почуття власного достоїнства, упевненість у собі та ін. А. Лоутон й Е. Роуз стверджують, що лідер повинен володіти далекоглядністю (умінням сформулювати вигляд і завдання організації); умінням визначати пріоритети (здатність розрізняти, що необхідно, а що просто важливо); мистецтвом міжособистісних стосунків (умінням вислухати, підказати, бути впевненим у власних діях); чарівністю (щось таке, що не підлягає визначенню, але приваблює й надихає людей); гнучкістю (здатність відгукуватися на нові ідеї й досвід); рішучістю й твердістю (коли цього вимагають обставини) [39].

На думку зарубіжних експертів, поведінка лідера повинна вирізнятися деякою агресивністю, наполегливістю, готовністю до сприйняття й передачі інформації, раціональністю, груповою роботою з гумором, прагненням до встановлення контакту, самоконтролем, упевненістю в манері поведінки, позитивним ставленням до змагальності, але, природно, орієнтованістю на досягнення поставлених цілей [64].

До найважливіших здібностей лідера Я. Яхнін відносить уміння

реалізувати, делегувати повноваження й відповідальність; здатність до організації та мотивації групової роботи, установлення пріоритетів, самопізнання й самооцінки, переконання, аналітичного мислення, розпізнавання найістотніших чинників, системності, обробки й формування інформації, розробки програм, виявлення тенденцій, розподілу зусиль і часу. Лідер повинен чітко усвідомлювати, що такі риси поведінки, як ввічливість, тактовність, делікатність, абсолютно необхідні для вміння поводитися в суспільстві. Не можна забувати про культуру спілкування, почуття міри, доброзичливості, потрібно керувати власними емоціями, стресами. Необхідно мати свій, але неодмінно цивілізований стиль поведінки, власний, але неодмінно шляхетний образ, той самий імідж лідера, який гарантує не лише половину успіху, але й постійне задоволення від діяльності [83].

Якості лідера, представлені в психології, можна об'єднати в такі групи:

1. Воля. Здатність долати перешкоди на своєму шляху.
2. Наполегливість.
3. Незалежність та ініціативність.
4. Адаптивність – уміння пристосовуватися до нових умов.
5. Самокритичність.
6. Вимогливість до себе та інших.
7. Психічна стійкість.
8. Надійність.
9. Витривалість.
10. Оптимістичність.
11. Рішучість. Здатність самостійно приймати рішення [55].

У роботах вітчизняних дослідників Є. Горохової, А. Лутошкіна, М. Рожкова, Л. Уманського виділено загальні лідерські якості (їх мають не лише лідери, але й ті, хто може стати лідером) та специфічні якості лідера (своєрідні індикатори лідерського таланту).

Перелік загальних лідерських якостей містить:

– компетентність – знання тієї справи, у якій людина проявляє себе як

лідер;

- активність – уміння діяти енергійно;
- ініціативність – висування ідей, пропозицій;
- товариськість – відкритість для інших, готовність спілкуватися;
- кмітливість – здатність доходити до суті явищ, бачити їхні причини й наслідки, визначати головне;
- спостережливість – уміння бачити, мимохідь відзначати важливе;
- наполегливість – прояв сили волі, завзятості, уміння доводити справу до кінця;
- самовладання – здатність контролювати власні почуття, свою поведінку в складних ситуаціях;
- працездатність – витривалість, здатність напружено працювати;
- самостійність – незалежність у судженнях, уміння брати на себе відповідальність;
- організованість – здатність планувати власну діяльність, проявляти послідовність, зібраність.

До переліку специфічних якостей лідера входять:

- організаторська проникливість – здатність зрозуміти світ іншої людини;
- здатність до активного психологічного впливу – розмаїтість засобів впливу на людей залежно від індивідуальних якостей, від сформованої ситуації;
- схильність до організаторської роботи, лідерська позиція, потреба брати відповідальність на себе [68].

На думку Н. Василевської, лідер повинен мати такі якості: компетентність, активність, ініціативність, товариськість, кмітливість, наполегливість, самовладання, спостережливість, працездатність, самостійність, організованість [11].

Т. Вежевич до найважливіших якостей лідера відносить інтелект, комунікабельність, емпатію, доброту [13]. З. Гапонок виділяє такий комплекс

лідерських якостей:

1. Загальнопрофесійні якості: висока теоретична та практична підготовка, системне бачення професійних проблем, здатність до професійної адаптації, прогностичної діяльності, виконання функційних обов'язків; володіння методами керування колективом, уміння бачити ключове завдання, розподіляти роботу в колективі.

2. Соціально-психологічні якості: уміння організувати продуктивні особистісні контакти, внутрішньоколективне спілкування, уміння враховувати індивідуальні особливості підлеглих, вимогливість до підпорядкованих, уміння розбиратися в людях, здатність привертати до себе людей, вселяти довіру, впливати на підлеглих особистим прикладом, задавати бадьорий, діловий тон у роботі, уміння переконувати інших, урівноваженість, схильність до вивчення людей, інтерес до їхніх потреб.

3. Якості творчої діяльності: широкий загальний світогляд, творче ставлення до роботи, володіння методами творчості, педагогічна майстерність, висока методична підготовка.

4. Соціально-комунікативні якості: уміння відстоювати інтереси свого колективу, організувати контроль і стимулювати інших членів групи, товариськість, легкість вступу в контакт з людьми, психологічний такт, відповідальність, обов'язковість, чесність і порядність, нормальна емоційно-психологічна збудливість, правильність артикуляції, гарна постановка голосу [16].

За підсумками опитування студентів А. Зоріна виділила набір лідерських якостей, що містить такі якості: товариськість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, працездатність, спостережливість, організованість, самостійність, уміння переконувати, рішучість, ерудованість, упевненість у собі, емоційна привабливість, уміння налагодити позитивну атмосферу в колективі [29].

А. Маурі виокремила десять найбільш значущих особистісних якостей, які, на її думку, повинен мати керівник: 1) справедливість, об'єктивність та

принциповість; 2) особистий приклад у поведінці й діяльності; 3) знання справи, професіоналізм; 4) організаторські здатності; 5) здатність узяти на себе відповідальність за інших; 6) вимогливість до підлеглих; 7) енергійність, ініціативність; 8) працелюбність, наполегливість; 9) доброзичливість та увага, чутливість; 10) чесність [42].

Існують різні підходи до виокремлення ефективних лідерських якостей студентів, але більшість авторів виділяють такі: активність, ініціативність, товариськість, вміння слухати співрозмовника, рішучість, готовність до самостійного виконання завдань, упевненість у собі, цілеспрямованість, наполегливість, потреба успіху, креативність, здатність активно впливати на інших, вміння говорити, вміння розуміти емоційний стан людини, здатність до організаторської роботи, організаторська проникливість, чесність і порядність у стосунках, відповідальність, комунікативність, готовність до ризику, вміння управляти собою, наявність сили волі, здатність до емпатії, інтелектуальна лабільність, вміння розв'язувати конфлікти, стресостійкість, вміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, адекватна самооцінка, самовладання та розвиток рефлексії [75, 162].

С. Сахно виділяє 12 основних лідерських якостей, які були поділено на три групи: системні навички, комунікативні навички та внутрішні якості. До системних навичок належать: бачення, ціле покладання, чутливість до змін, гнучкість, цілеспрямованість, наполегливість. До комунікативних навичок належать: вміння мотивувати, надихати, переконувати, комунікабельність. До внутрішніх якостей належать: впевненість в собі, проактивність, самовладання, внутрішня цілісність [62].

С. Гармаш, О. Гашутіна зазначають, що найкращі керівники-лідери повинні мати набір лідерських якостей особистості, формування яких базується на сукупності комунікативних, інтелектуально-логічних, творчо-методологічних, організаційних, світоглядних, інформаційно-пошукових та морально-психологічних аспектах [17]. Автори виділяють три компоненти лідерських якостей:

- загальні риси лідера як система його ціннісних орієнтирів і ставлень до навколишнього світу й людей, основа особистісної характеристики;
- лідерська поведінка як умова взаємного сприйняття, взаєморозуміння, взаємооцінки;
- ситуація, у якій діє лідер як передумова успішної діяльності [17, 40].

У подальших дослідженнях проблеми лідерства тривав пошук особистісних якостей, наявність яких забезпечує ефективність лідерства. Так, структура особистості керівника, запропонована В. Мельник, містить:

1. Загальні якості: а) спрямованість особистості (моральна чистота та принциповість, чесність і правдивість, почуття відповідальності й обов'язку, дисциплінованість, вимогливість, загальний характер спрямованості інтересів і мотивів діяльності); б) підготовленість (необхідні знання, уміння, навички, досвід); в) загальні якості особистості (працездатність, практичність, товарицькість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, загальний рівень розвитку, самостійність).

2. Специфічні якості: а) організаторське чуття (психологічна вибірковість, практично-психологічний розум, психологічний такт); б) емоційно-вольова дія (здатність особистості мобілізувати, об'єднати та спрямувати людей на спільну діяльність для досягнення спільної мети, суспільна енергійність, вимогливість, сміливість, критичність); в) схильність до організаторської діяльності (здатність самостійно включатися в організаційну діяльність, відповідальність за себе та інших людей, невтомність в організаційній роботі, емоційно-позитивне самопочуття в ході виконання завдання) [43, 9].

Наданий комплекс якостей керівника імпонує підлеглим, тому керівник, який має ці якості, одержує підтримку та схвалення влади.

Основними рисами особистості організатора, які дозволяють йому ефективно керувати колективом, як уважає С. Філанович, є такі: уміння впливати на підлеглих, упевненість у собі, емоційна рівновага, здатність до творчого вирішення завдання, передбачення, надійність і відповідальність під час виконання завдання, незалежність, товариство [70, 67].

Д. Алфімов також визначив десять якостей, які бажані для лідерів: бачність, цільність характеру, віра в людей, безкорисливість, прихильність до організації, творчі здібності, твердість, уміння спілкуватися, уміння ризикувати, уміння триматися на виду [3, 49].

Я. Яхнін розглядає такі компоненти й лідерські якості особистості:

- мотиваційний (ознаки: упевненість у собі, потреба в досягненні, прагнення до самоствердження й самореалізації);
- емоційно-вольовий (ознаки: урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, наявність вольових якостей);
- особистісний (ознаки: вплив на інших, оригінальне, творче мислення, комунікативні та організаторські здібності);
- діловий (ознаки: уміння приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, знання, уміння та навички організаторської роботи) [83, 51].

А. Давлетова виділила чотири основні групи лідерських якостей: організаторсько-ділові, емоційно-комунікативні, інтелектуально-креативні та морально-вольові [22].

Дослідниця зазначає, що розподіл лідерських якостей на чотири групи є значною мірою умовною процедурою. Багато з виділених якостей не є специфічними суто для конкретної групи, їх можна за деяких умов віднести й до іншої групи. Особливість нашого підходу полягає в тому, що ми говоримо не про окремі лідерські якості, а про групи. Саме такий підхід дозволяє якнайповніше забезпечувати особистісно-професійний розвиток кожного студента. Для успішної взаємодії лідера з іншими людьми від нього вимагається одночасне виявлення якостей з усіх чотирьох груп, але найефективніше формуються ті якості групи, які найбільше відповідають суб'єктному досвіду студента [22].

Серед основних загальних якостей, притаманних лідеру, А. Дяків виділяє такі: зацікавленість у досягненні групової мети; енергійність; ініціативність і соціальна активність; емоційна стійкість; упевненість у собі; організаторські

здібності; досвід і навички організаторської діяльності; розумові здібності; доброзичливість та емпатія; емоційна привабливість [24].

У структурі лідерських якостей лідерів О. Євтіхов [25] виділяє чотири основні компоненти:

1. Індивідуально-особистісний – містить комплекс особистісних і професійних якостей:

- знання та відчуття себе;
- упевненість у собі;
- активна життєва позиція та прагнення до лідерства;
- моральна нормативність, надійність, послідовність у вчинках;
- розвинена лідерська Я-концепція.

2. Соціально-психологічний – містить якості, які проявляються в стосунках з іншими людьми:

- міжособистісна чутливість, здатність розуміти потреби інших людей;
- комунікативна компетентність;
- уміння створювати умови для самореалізації послідовників;
- справедливість;
- здатність представляти та відстоювати інтереси групи в зовнішніх інстанціях, брати на себе відповідальність за групову діяльність.

3. Організаційно-управлінський – містить якості, необхідні в контексті організаційних взаємовідносин з підлеглими:

- спрямованість на майбутнє та бачення перспективи;
- чутливість до ситуації та гнучкість поведінки;
- здатність створювати команду;
- здатність організувати групу на вирішення поставленого завдання;
- готовність підтримати у важку хвилину;
- здатність контролювати результати спільної діяльності, дякувати й заохочувати.

4. Перцептивно-лідерський – містить якості, які приписує лідерові група:

- сприйняття групою індивіда як лідера;
- наявність особистих очікувань у членів групи від діяльності лідера;
- делегування членами групи частини особистої активності лідеру;
- визнання його лідерського статусу й авторитету, наявність послідовників, готових іти за ним [25, 102].

Отже, як показав здійснений теоретичний аналіз, єдиної думки про те, які якості повинен мати лідер, дотепер не існує. Очевидно, що надзавдання структурного підходу – знайти універсальний набір характеристик лідера на всі випадки життя – навряд чи вирішено. Кожен час, кожне суспільство, кожна група формують або вимагають своїх лідерів.

Більшість авторів виділяють такі лідерські якості студентів закладів вищої освіти, як активність, ініціативність, товарицькість, уміння слухати співрозмовника, рішучість, готовність до самостійного виконання завдань, упевненість у собі, цілеспрямованість, наполегливість, потреба успіху, креативність, здатність активно впливати на інших, уміння говорити, уміння розуміти емоційний стан людини, здатність до організаторської роботи, організаторська проникливість, чесність і порядність у стосунках, відповідальність, комунікативність, готовність до ризику, уміння управляти собою, наявність сили волі, здатність до емпатії, інтелектуальна лабільність, уміння розв'язувати конфлікти, стресостійкість, уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, адекватна самооцінка та самовладання, розвиток рефлексії.

Отже, під лідерськими якостями студентів закладів вищої освіти розуміємо сукупність стійких характеристик особистості, які забезпечують ефективність діяльності та допомагають особистості займати позицію лідера в групі, виявляються в організаторських здібностях, умінні суттєво впливати на поведінку й настрій людей, бути прикладом для наслідування.

У структурі лідерських якостей студентів закладів вищої освіти виділяємо такі компоненти:

- 1) індивідуально-особистісний: індивідуально-типологічні особливості

особистості (емоційна стійкість, упевненість у собі, відповідальність, наявність сили волі, інтелектуальна лабільність, адекватна самооцінка та самовладання, вимогливість до себе та інших) та її прижиттєві надбання (ідеали, установки, цінності, моральні якості, етичні норми);

2) соціально-психологічний: емпатія, сприйняття себе та інших, уміння бути потрібним, рефлексивність, усвідомлення соціальної ролі й манери поведінки, узгодженої з цією роллю;

3) індивідуально-комунікативний: тактовність, чесність і порядність у стосунках, доброзичливість, товариськість, уміння слухати співрозмовника, уміння встановлювати й підтримувати контакт, зворотний зв'язок; уміння говорити, уміння розуміти емоційний стан людини, уміння розв'язувати конфлікти, комунікативні знання, уміння й навички;

4) організаційний: здібність до організаційної роботи, здатність активно впливати на інших, організаторська проникливість, уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, рішучість, готовність самостійно виконувати завдання, готовність до ризику, уміння управляти собою.

Аналіз стану досліджуваної проблеми свідчить про недостатність розробки проблеми формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти. Отже, сьогодні існує потреба визначення педагогічних умов формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти.

1.3. Обґрунтування педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти

В умовах високої конкурентоспроможності фахівців та економічної державної нестабільності актуальним постає питання формування не лише освіченої та професійно обізнаної молоді, а й досвідченої в питаннях управління колективом, планування та організації власної діяльності, ефективно комунікативної взаємодії під час навчання у закладі вищої освіти.

Основним фундаментом для здобуття практичного досвіду управлінської діяльності є активна робота в реалізації соціально значущих проектів, зокрема міжвузівських.

Саме студентський вік є сензитивним для формування лідерських якостей в силу своїх психічних особливостей, оскільки в юнацькому віці починається процес життєвого і професійного самовизначення людини, з'являється потреба в суспільно корисній діяльності, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності, досягають певного рівня розвитку такі вольові якості, як самостійність, ініціативність, наполегливість та ін. [30, 35]. Водночас питання формування лідерських якостей студентів у сучасних соціально-економічних умовах опрацьовано недостатньо.

Я. Яхнін підкреслює, що ефективне формування лідерських якостей у студентів забезпечується, якщо:

- в установі вищої освіти на основі використання сукупності підходів впроваджено модель процесу формування у студентів лідерських якостей;
- здійснюється навчання кураторів академічних груп і представників студентського активу, у якому забезпечено модульну структуру програми навчання;
- забезпечується оптимальне співвідношення педагогічного керівництва й самоврядності в життєдіяльності студентського колективу;
- студентський актив є організатором соціальної діяльності членів колективу в освітньому просторі вищої школи [83].

Тему лідерства опрацьовувало багато науковців. Проаналізувавши літературні джерела, зазначасмо, що її широко висвітлено в працях зарубіжних (П. Друкер, Р. Танненбаум, Ф. Фідлер, П. Херсі та ін.), російських і вітчизняних (В. Веснін, Л. Карамушка, В. Лозниця, Ф. Хміль та ін.) дослідників.

Проблему лідерства, розвитку лідерських якостей особистості висвітлено в дослідженнях вітчизняних (Н. Жеребова, Р. Кричевський, А. Лутошкін, Б. Паригін, Л. Уманський, О. Чернишов та ін.) і зарубіжних (К. Берд, М. Вебер, Р. Стогділл, П. Херсі, Ф. Фідлер та ін.) науковців. Зокрема, у працях

Л. Конишевої, А. Макаренка, І. Морозова, С. Русової, В. Сухомлинського, Л. Шигапової розкрито проблеми виховання лідера в колективі. Водночас проблема формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти залишається недостатньо дослідженою.

Виховання лідерських якостей майбутніх фахівців ми інтерпретуємо як організований і цілеспрямований розвиток особистісних характеристик (активності, ініціативності, рішучості, самостійності, комунікативних, організаторських, рефлексивних умінь), необхідних для успішної професійної діяльності.

В процесі виховання лідерських якостей перш за все слід спиратися на загальні принципи гуманістичного виховання: безперервного загального розвитку, культуровідповідності, системності, природовідповідності, включення особистості в діяльність, індивідуально-особистісного виховання, полісуб'єктності, ціннісно-сислової спрямованості, індивідуально-творчого підходу, наступності та безперервності [40; 41; 63]. Орієнтація на ці принципи зумовлена виховним аспектом позааудиторної сфери діяльності закладів вищої освіти.

У загальному науковому розумінні принципи педагогічного процесу – це система основних вимог до навчання й виховання, дотримання яких дає змогу ефективно вирішувати проблеми всебічного розвитку особистості [58].

Для нашого дослідження конститутивною є думка академіка Б. Лихачова, який відзначає, що принципи навчання й виховання належать до групи власне педагогічних закономірностей, а суворе їх дотримання активно сприяє успішному вирішенню виховних суперечностей, забезпечує безболісне входження кожної дитини в систему колективних стосунків і засвоєння соціального досвіду [51].

У теорії виховання принципи виховання – це основні вимоги до діяльності педагога, вихідні положення, якими керується вихователь у побудові виховного процесу: визначенні його змісту, форм організації спільної діяльності, методів, засобів тощо [58].

Отже, принципи лежать в основі відбору змісту, організації й методів виховання й виявляються у взаємозв'язку між об'єктивними закономірностями виховного процесу й цілями, які стоять у вихованні.

Окрім указаних загальних принципів гуманістичного виховання, для ефективного здійснення процесу формування лідерських якостей студентів В. Мороз вважає за необхідне дотримуватися й таких специфічних принципів діяльності, як включення студентів у соціальні особистісно значущі відносини, самореалізації особистості в позиції лідера, орієнтації на життєвий досвід студентів [47, 71].

На підставі аналізу педагогічної літератури доходимо висновку, що в процесі виховання лідерських якостей у студентів важливо застосовувати такі принципи: єдності біологічного та соціального, гуманізму, створення виховного середовища, колективізму, толерантності й комунікативної спрямованості, діалектики у вихованні й самовихованні лідерів, включення студентів у соціально значимі відносини з позиції лідера.

Принцип єдності біологічного та соціального у формуванні лідерських якостей. В обґрунтуванні цього принципу важливим є визначення ступеня співвідношення, зв'язку біологічного та соціального в структурі особистості лідера. Більшість дослідників вважає, що лідерство завдячує своєю появою не лише природним біологічним, фізіологічним, фізичним чи психологічним особливостям індивіда, лідерами не тільки народжуються, ними передусім стають завдяки набутому соціальному досвіду, середовищу, у якому живе, розвивається й виховується особистість.

Принцип гуманізму зумовлює ставлення наставника до студента як найвищої цінності. У межах гуманістичної взаємодії відносини суб'єктів виховання базуються на позитивних емоціях, коли заохочують успіхи, стимулюють досвід позитивної поведінки, стримано оцінюють невдачі. Педагог, співпрацюючи зі студентом як суб'єктом розвитку, супроводжує поступовий прогрес у зміні якісних властивостей його особистості, ураховуючи фундаментальні потреби в самоствердженні та самореалізації. Принцип

гуманізації у вихованні лідерських якостей передбачає повагу до особистості студента, її гідності, розуміння її запитів, інтересів, а також становлення майбутнього фахівця як людини моральної, співчутливої, яка цінує та оберігає все живе.

Принцип створення виховного середовища вимагає створення у закладів вищої освіти таких відносин, які формуватимуть соціальність майбутнього фахівця. Перш за все, важлива роль ідеї єдності колективу, кураторів, педагогів і студентів, об'єднання цього колективу. У кожній групі, на кожному факультеті повинна формуватися організаційна та психологічна єдність (інтелектуальна, вольова, емоційна). Створення виховного середовища припускає взаємну відповідальність учасників педагогічного процесу, співпереживання, взаємну допомогу, здатність разом долати труднощі.

Принцип колективізму є одночасно і умовою, і результатом суспільної сутності людини, орієнтуючи її на гармонізацію особистих інтересів з громадськими.

Принцип толерантності та комунікативної спрямованості (партнерський, емпатійний тип стосунків) спирається на визнання продуктивної ролі індивідуалізму в його позитивному гуманістичному сенсі, передбачає прояв терпимості до інших людей, їхніх поглядів, цінностей, поведінки.

Принцип діалектики у вихованні й самовихованні лідерів. Розвиток людини, формування її особистості – це складний діалектичний процес якісних змін, рушієм якого є єдність і боротьба протилежностей. Студент бачить приклади, які його оточують, сприймає собі подібних, спостерігає за їхньою діяльністю, творчістю та намагається наслідувати в найкращому, копіювати риси, які забезпечують лідерство. Виникає суперечність між тим, що людина бачить, і тим, що вона може зробити в той чи той момент. Ця суперечність спонукає молоду людину до самовдосконалення. Унаслідок виховання й самовиховання студента відбувається нагромадження кількісних ознак, що на якомусь етапі переходять у нову якість, заперечуючи попередній стан розвитку особистості.

Принцип включення студентів у соціально значимі відносини з позицій лідера передбачає виконання вихованцем відповідної ролі в системі відносин «лідер – послідовники», що сприяє формуванню якостей, необхідних для виконання функції лідера. При цьому педагог повинен допомагати кожному студентові усвідомити значимість діяльності й міжособистісних зв'язків, у які він включається з позиції лідера, сприяти орієнтації на визначені зразки саморозвитку, а також показувати особистий приклад можливої самореалізації як лідера.

Процес пізнання лідерства як соціально-психологічного феномену та на цій основі формування в майбутніх фахівців лідерських якостей необхідно здійснювати, спираючись на філософські системи екзистенціалізму та ноосферогенезу, що передбачають створення умов, які забезпечують педагогічний супровід вільного вибору студентами варіанта самореалізації їхнього потенціалу з орієнтацією на результат самостійного пізнання «вищих життєвих смислів» (В. Франкл), екологічні й вітацентристські цінності.

Засадничими є диспозиційна теорія особистості Г. Олпорта, «теорія лідерських рис» і «ситуаційна теорія лідерства», що пояснюють лідерство як явище залежне від особистісних якостей, а також ситуацій і умов, у яких протікає діяльність [47].

Лідерство ми розглядаємо не як унікальне явище, що може бути втілене шляхом домінування однієї особи над іншою, а як загальнодоступний стан максимальної творчої, професійної самореалізації людини з позицій провідного фахівця в обраній галузі або провідного організатора виробничих чи невиробничих процесів. Така самореалізація буде визнаною та оціненою оточенням не за емоційним критеріями (симпатія-антипатія), а за ступенем внеску людини в соціально-значиму предметно-практичну діяльність. Тому розгортання лідерського потенціалу, формування відповідних якостей може відбутися шляхом включення студента в різні види діяльності та соціально-значимі відносини (лідерство як міжособистісна взаємодія).

Лідерство має соціально детерміновану природу, лідерами не

народжуються, ними стають [83]. Становлення й розвиток лідерів будуть ефективними за умови створення системи формування лідерських якостей студентів, урахування їхніх вікових та індивідуальних особливостей, коли забезпечено ставлення до вихованця як до найвищої цінності й активного учасника навчально-виховного процесу (суб'єкт-суб'єктні відносини), який на різних етапах становлення як лідера повинен досягати граничного максимуму «акме» в його розвитку.

Формування лідерських якостей особистості потребує не лише ретельного дотримання основоположних принципів, але й означення методологічних підходів, які становлять стратегію дослідницької діяльності.

Як засвідчив аналіз наукової літератури, методологічне підґрунтя вивчення проблеми формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти має бути забезпечене суб'єктно-діяльним, особистісно зорієнтованим, суб'єкт-суб'єктним, культурологічним, системним, акмеологічним науковими підходами.

Науковий підхід ми розуміємо як стратегічний напрям, відповідно до якого здійснюють формування та розвиток лідерських якостей студентів у навчально-виховному процесі закладу вищої освіти.

Виховання лідерських якостей студентів насамперед повинне базуватися на засадах суб'єктно-діяльного підходу (А. Петровський, С. Рубінштейн) [59].

Розкриття, виховання й самовиховання студентами лідерських якостей відбувається в діяльності (участь у навчальній, трудовій, спортивній, художній та іншій діяльності й самодіяльності). Включаючись у діяльність, студент переходить у позицію суб'єкта виховання. Лідер по суті є суб'єктом групових відносин, і діяльність наставника, який опікує та спрямовує процес розкриття його лідерських якостей, вимагає як від першого, так і від другого діяльності (від педагога – супроводу, від студента – прояву творчості в діяльності) і рефлексії щодо цієї діяльності.

Застосування суб'єктно-діяльного підходу дає змогу виявити чинники,

що впливають на суб'єктність позиції студентів-активістів, розвиток лідерських якостей студентів (А. Абульханова-Славська, В. Беспалько, Д. Леонт'єв, С. Подмазін). Для здійснення управлінського процесу необхідною є наявність мотивації, здібностей керування в суб'єктів управління та бажання виконувати розпорядження в об'єктів управління для того, щоб процес управління мав двосторонній зв'язок [23].

Для нашого дослідження методологічно важливим є розуміння того, що у закладів вищої освіти особистість студента не «підганяється» під комплект заздалегідь програмованих якостей, як справедливо зазначає С. Савченко, а створюються умови для повноцінного прояву й гармонійного розвитку всіх особистісних функцій студентів, що характеризує особистісно зорієнтований підхід [61, 228]. У межах цього підходу студента розглядають як найвищу цінність виховного процесу, його суб'єкт, здатний до самореалізації та самовдосконалення.

Розробником, ідейним натхненником теоретичного обґрунтування особистісно зорієнтованого підходу у вихованні в Україні є І. Бех. Учений зазначає, що сутність цього підходу полягає в подоланні суперечності між вихованням «для всіх» і вихованням «для кожного» на основі повороту до особистості її індивідуальності, творчого потенціалу [8, 62]. Він передбачає моделювання ситуацій невимушеної, творчої співпраці педагога й вихованця, унаслідок чого реалізуються механізми, розраховані на залучення їхньої свідомості, емоцій, волі в соціальній і міжособистісній взаємодії. При такому підході важливим є ставлення наставника до студента, яке значною мірою зумовлює позицію останнього як суб'єкта виховання. Педагог домагається усвідомлення студентом його значимості, унікальної неповторності й потенційних можливостей, задатків і здібностей та спонукає його максимально активізувати власні психічні й фізичні ресурси в процесі формування й самовиховання набору необхідних лідерських якостей. В особистісно зорієнтованому вихованні головне завдання наставника, разом з іншим суб'єктами, полягає в морально-етичній підтримці молодій людині щодо її

найкращих проявів у процесі саморозвитку лідерських якостей у діяльності.

Необхідність урахування провідних положень особистісно зорієнтованого підходу (Г. Балл, І. Бех, С. Гончаренко, О. Пехота, С. Савченко, В. Сериков та ін.) зумовлено спрямованістю на становлення особистості студента, розвиток його управлінських, організаційних, комунікативних, лідерських якостей. Разом із суб'єктно-діяльнісним підходом, що передбачає виявлення лідерських якостей студентів, відокремлення суб'єктного положення студентів у навчально-виховному процесі визначило пріоритетні напрямки дослідження під час формуального експерименту, а також шляхи реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Формуючи лідерські якості майбутніх фахівців, необхідно розглядати студентів як учасників навчально-виховного процесу, суб'єктів пізнання й діяльності, носіїв перетворювальної активності. Розвиток лідерських якостей можливий за умови залучення студентів до різних видів соціально значимої діяльності. При цьому вихованець перетворює світ і себе в ньому відповідно до ідеального проекту. Суб'єкт-суб'єктний підхід передбачає поєднання педагогічного впливу та активності студента на засадах рівноправного партнерства, характеризує готовність сторін до взаєморозуміння, взаємоповаги в процесі спілкування й діяльності. У такій взаємодії суб'єкти націлені на досягнення спільної виховної мети (формування лідерських якостей) [48].

Студент як суб'єкт у процесі формування й самовиховання лідерських якостей: скеровує свою пізнавальну активність на осягнення сутності феномену лідерства, специфіки його прояву в соціально-професійних відносинах; розкриває причинно-наслідкові зв'язки, які існують між особистісними якостями суб'єктів діяльності й досягненням ними першості, провідних позицій в обраній галузі; включається в діяльність з позиції лідера, у процесі чого самостворює себе як фахівця з необхідним набором якостей; здійснює самоаналіз, самооцінку, самокорекцію й самовдосконалення власних лідерських якостей. Функцію направляючого в суб'єкт-суб'єктних відносинах відведено неперевіреній педагогічній практиці й наставникові. Педагог

забезпечує супровід процесу формування лідерських якостей студентів [41].

Як стратегічний орієнтир дослідження формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти необхідно застосовувати культурологічний підхід (І. Бех, В. Бочарова, В. Гриньова, Т. Зюзіна, І. Ісаєв). Це передбачає створення умов для самовизначення, самореалізації особистості студента як складників загальної культури студентів [81]. Використання зазначеного підходу дало змогу окреслити основні механізми досліджуваного процесу, що забезпечують формування лідерських якостей студентів, створюють належне культурне підґрунтя для розвитку їхньої професійної й управлінської компетентності.

У процесі формування лідерських якостей майбутніх фахівців важливо застосовувати системний підхід, що забезпечить розкриття цілісності виховного процесу в усій багатоманітності зв'язків і залежностей, умов і чинників, суб'єктів, детермінуючих чинників середовища, у якому функціонує система. Максимально ефективно цей процес може бути реалізованим лише системно, коли розкривають, ураховують і використовують головні зв'язки та залежності між елементами (неподільними частинами системи): методологічними підходами у вихованні студентської молоді, педагогічними умовами, формами й методами, процесуальністю (етапами виховання), діагностичним інструментарієм.

Системний підхід як теоретико-методологічну основу дослідження реалізовано в працях багатьох учених (С. Гончаренко, А. Здравомислова, Ю. Конаржевський, П. Щедровицький, Е. Юдін та ін.). Системний підхід передбачає розгляд формування лідерських якостей студентів як педагогічної системи та дає можливість розкривати закономірні зв'язки між окремими її компонентами; забезпечує цілісність, взаємозв'язки всіх компонентів формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти як складника загальної культури особистості [78]. Спираючись на системний підхід як загальнонауковий, ми визначили вектор дослідження в напрямку сукупного, систематичного, комплексного запровадження педагогічних умов формування

лідерських якостей у студентів закладу вищої освіти.

Акмеологічний підхід дозволяє розкрити особливості досягнення людиною найвищої точки професійної, моральної, культурної, фізичної зрілості. Лідерство можна вважати своєрідним «акме» в гармонійному розвитку фахівця, який на теоретичному та практичному рівні оволодів своєю професією, досягнув максимально можливої морально-етичної досконалості, культурної зрілості при оптимальному стані фізичного здоров'я.

З позиції акмеологічного підходу у вихованні становлення студента як майбутнього фахівця є визначальною фазою його сходження, коли треба досягти кульмінаційної точки власного розвитку, що дозволить реалізуватися сповна (стати лідером) у професійній діяльності.

Реалізація ідей акмеологічного підходу (В. Вакуленко, А. Деркач, В. Зазикін, Н. Кузьміна, В. Сластьонін) у процесі дослідження формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти зумовлена націленістю роботи зі студентами на їхній саморозвиток, удосконалення особистісних якостей у процесі систематичної роботи як запоруки управлінської компетентності [36].

З'ясувавши основоположні принципи й методологічні підходи формування лідерських якостей особистості, необхідно визначити педагогічні умови, дотримання яких забезпечить ефективність процесу дослідження та сприятиме творчій лідерській самореалізації студентів у подальшому житті. Підтвердження цієї тези знаходимо у Б. Ананьєва, який наголошує, що під час вивчення особливостей формування особистості студента перш за все необхідно враховувати умови, які впливають на процес його ціннісних орієнтирів і мотивації [4].

На жаль, у науковому обігу поки що відсутнє точне визначення поняття «педагогічні умови». Філософський енциклопедичний словник трактує термін «умови» як філософську категорію, у якій відображено універсальні відношення речей і чинників, завдяки яким вона виникає. За наявності відповідних умов якості речі переходять з можливих у дійсні [72].

У педагогіці умови прийнято вважати чинниками, обставинами, від яких залежить ефективність функціонування педагогічної системи. При цьому сучасна дидактика трактує умови як сукупність чинників, компонентів навчального процесу, що забезпечують успішність навчання [58], а теорія виховання розглядає умови як середовище, у якому відбуваються ті чи ті педагогічні процеси.

Важливість і необхідність уведення науково обґрунтованого визначення поняття «педагогічні умови» не підлягає сумніву. Справді, теоретичне дослідження будь-якого педагогічного явища має базуватися на умовах його виникнення, функціонування, розвитку й оптимізації. Крім того, освітня практика може забезпечити досягнення цілей, які вона ставить перед собою, тільки шляхом свідомого й цілеспрямовано створення та вдосконалення необхідних для цього педагогічних умов.

Автори «Стратегії гуманізму» розуміють під педагогічним умовами певного освітнього феномену «виявлення сукупності чинників, які суттєво впливають на нього, для того, щоб цілеспрямовано забезпечити гармонійну єдність і використання синергетичного ефекту тих із них, котрі сприяють бажаному характеру протікання й розвитку цього феномену, усунення чи нейтралізацію чинників, що перешкоджають його нормальному функціонуванню й розвитку» [65].

Характерною ознакою педагогічних умов є те, що вони акумулюють цілемотивовану, ціннісноорієнтаційну, самоактуалізаційну спрямованість формування особистості.

Специфіка педагогічних умов полягає й у тому, що вони самі по собі, без діяльності людського індивіда, не можуть стати визначально продуктивними для виховання особистості. Умови лише створюють можливості суб'єктові, зумовлюючи розвиток творчого начала особистості. Завдяки наявності відповідних педагогічних умов значущі духовно-моральні властивості особистості переходять з можливості в дійсність, сприяють формуванню готовності до діяльності в новій соціокультурній ситуації.

Р. Сопівник під педагогічними умовами формування лідерських якостей у студентів розуміє сукупність зовнішніх і внутрішніх обставин виховного процесу, від реалізації яких залежить сам процес формування. Педагогічні умови виступають при цьому необхідним компонентом процесу формування лідерських якостей у студентів, з урахуванням організації освітнього та виховного процесу, який дозволить забезпечити високий рівень розвитку лідерських якостей у студентів [66, 154].

Проаналізувавши погляди науковців на сутність поняття «педагогічні умови», близькі до проблеми нашого дослідження, педагогічними умовами формування лідерських якостей особистості визначаємо сукупність специфічних взаємопов'язаних чинників (мети, змісту, напрямів, форм діяльності, ситуацій, обставин, соціального середовища та ін.), необхідних для здійснення системного педагогічного впливу з метою формування соціально важливих лідерських якостей особистості.

Т. Буряк вважає, що основними умовами виховання лідерської позиції у студентів в освітньому просторі закладу вищої освіти є: «формування лідерської позиції на засадах особистісно зорієнтованого виховання; урахування специфіки та розвиток мотивації лідерства; забезпечення у виховному процесі можливостей для проявів лідерської поведінки; стимулювання рефлексивного ставлення до процесу розвитку лідерських якостей і вмінь; удосконалення педагогічної компетентності викладачів і кураторів студентських груп з цього питання» [10].

За висновками Л. Васильченко, до основних організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів належать: варіативність програм формування з урахуванням індивідуальних програм самоосвіти; залучення керівників до активної пізнавальної та практичної діяльності з метою усвідомлення ними процесу управління; оволодіння керівниками знаннями, уміннями й навичками ефективного управління на основі застосування інтерактивних методів і форм навчання; використання таких форм, методів і засобів, які дозволяють розвинути професійні навички слухачів за рахунок

диференціації, інтегративного підходу до побудови змісту й технології процесу навчання [12, 47-48].

Н. Семченко визначає такі педагогічні умови ефективного формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: урахування специфіки формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності, розвиток у майбутніх учителів стійкої мотивації до формування якостей лідера, стимулювання рефлексивного ставлення до процесу формування лідерських якостей, здійснення постійного моніторингу рівня сформованості в студентів лідерських якостей [63, 98].

Н. Мараховська обґрунтувала та експериментально перевірила такі педагогічні умови ефективності формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: спрямування власної мотиваційно-ціннісної сфери на лідерство в процесі навчання; здобуття сукупності інтегрованих знань про лідерство в педагогічній діяльності; забезпечення розвитку лідерських умінь у процесі навчання; набуття практичного досвіду лідерства під час педагогічної практики [40, 117].

І. Прокопенко під педагогічними умовами формування лідерських якостей студентів розуміє взаємопов'язаний і взаємодіючий комплекс заходів навчально-виховного процесу, що забезпечує розвиток особистісних мотивів навчання студента, наближення характеру його навчально-пізнавальної діяльності до характеру майбутньої діяльності, перехід студента на вищий рівень здійснення управлінської діяльності [53, 68].

За дослідженням О. Позднякова, організаційно-педагогічними умовами формування лідерських якостей майбутніх фахівців є: організація цілеспрямованого процесу поступового формування управлінської компетентності з урахуванням навчальних стандартів і результатів педагогічного моніторингу розвитку професійної компетентності; інтеграція теоретичної та практичної підготовки студентів до управлінської діяльності, що передбачає ознайомлення студентів з профільними управлінськими навчальними дисциплінами, програмами виробничої практики; високий рівень

педагогічної культури викладацького складу, що забезпечує суб'єкт-суб'єктні взаємодії під час підготовки у закладів вищої освіти; удосконалення технологічного забезпечення навчальної підготовки шляхом застосування активних та інтерактивних методів, що дозволяють студентам проявляти управлінську культуру під час розв'язання професійних завдань [52, 32].

У дисертаційному дослідженні Б. Головешко виділяє та обґрунтовує наступні педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту під час навчання у закладі вищої освіти:

- мотиваційно-ціннісне спрямування майбутнього фахівця з адміністративного менеджменту на успішну професійну діяльність за допомогою актуалізації позитивного досвіду досягнень і почуття успіху в спеціально змодельованих ситуаціях;

- забезпечення засвоєння майбутнім фахівцем з адміністративного менеджменту системи практично-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства на основі пізнавальної активізації студентів і критичної інтерпретації ними навчального матеріалу;

- застосування особистісно орієнтованих технологій, спрямованих на формування в майбутнього фахівця з адміністративного менеджменту прикладних лідерських умінь;

- формування сукупності інтегрованих знань, умінь і навичок, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту в майбутнього фахівця з адміністративного менеджменту на основі тренінгових вправ з рефлексії (розуміння й усвідомлення емоцій) та емоційного впливу [18, 107].

Як уважає З. Гапонюк, організаційно-педагогічними умовами успішного формування у студентів лідерських якостей є: виділення завдань формування лідерських якостей у пріоритетний напрямок професійної підготовки студентів; демонстрування викладачами зразків лідерської поведінки в процесі навчальної взаємодії зі студентами; забезпечення в навчально-виховному процесі можливостей для виявлення студентами ініціативи й самостійності; ігрове

моделювання в педагогічному процесі способів виконання студентами лідерських функцій майбутньої професійної діяльності; індивідуалізація професійної підготовки студентів на основі діагностики та корекції їхніх лідерських якостей; підвищення психолого-педагогічної компетентності професорсько-викладацького складу щодо формування лідерських якостей у студентів [16, 16].

Спираючись на попередній досвід та на власні дослідження В. Бондаренко виділяє наступний комплекс педагогічних умов, котрі б у сукупності забезпечили оптимальні можливості формування лідерських якостей у майбутніх менеджерів під час психолого-педагогічної підготовки, а саме:

- 1) створення ситуації успіху в майбутніх менеджерів у процесі навчальної діяльності;
- 2) наявність викладачів-лідерів, які б під час навчально-пізнавального процесу особистим прикладом сприяли формуванню лідерських якостей студентів;
- 3) оптимізація змісту курсу дисципліни «Менеджмент» з метою створення умов для самовдосконалення майбутніх менеджерів-лідерів [9, 8].

На думку Я. Яхніна, організаційно-педагогічними умовами формування лідерських якостей студентів є:

- створення в студентському громадському об'єднанні середовища соціальної взаємодії, сприятливого для соціального становлення особистості студента як суб'єкта громадської діяльності, який усвідомлює та приймає лідерську потребу як цінність в особистісному розвитку й розуміє значення застосування лідерських якостей у процесі життєдіяльності;
- педагогічна підтримка активності суб'єктів соціальної взаємодії, яка полягає в залученні студентів до соціально-практичної лідерської діяльності в середовищі студентського громадського об'єднання;
- збагачення успішного лідерського досвіду шляхом формування соціальної відповідальності та креативно-творчих навичок, спрямованих на самоствердження й самореалізацію особистості в соціумі [83].

Щоб бути успішним, лідер повинен використовувати три типи управлінських навичок загального характеру: навички аналізу – уміння зрозуміти кінцеву мету й можливі шляхи й досягнення; навички встановлення відносин – уміння захоплювати й вести за собою людей; навички керування процесом – уміння здійснити його практично.

В. Мороз стверджує, що формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти передбачає, «по-перше, розвиток лідерських здібностей, умінь планувати, організовувати, управляти, установлювати ділові демократичні контакти через забезпечення цілеспрямованого формування у представників студентського активу необхідних для управлінської діяльності знань і навичок, що передбачає послідовне впровадження активних форм роботи з представниками студентського активу (тренінгових занять, регіональних семінарів); по-друге, удосконалення управлінської компетентності через поступове, систематичне застосування навичок управлінської діяльності в роботі органів студентського самоврядування під час поступового делегування управлінських повноважень студентам-керівникам студентського самоврядування в організації різних видів суспільно-громадської діяльності; по-третє, підтримку особистісного прагнення до саморозвитку та здатність до самоуправління через презентацію учасниками студентського самоврядування досягнутих результатів у єдиному інформаційно-комунікативному полі» [47].

Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури, вивчення зарубіжного та вітчизняного досвіду з досліджуваної проблеми дозволили виділити такі педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти:

– створення виховного простору у закладі вищої освіти, що передбачає забезпечення сприятливих умов для розвитку особистості та системне й комплексне формування в неї лідерських якостей;

– забезпечення цілеспрямованого формування у студентів необхідних для управлінської діяльності знань і навичок.

Розглянемо першу педагогічну умову «Створення у закладі вищої освіти виховного простору для розвитку особистості та формування в неї лідерських якостей».

Традиційна педагогіка з огляду на різноманітні чинники обмежує простір виховання та навчання рамками закладу вищої освіти, системою «викладач – студент», культивує відокремленість студентів від соціальних явищ і життя дорослих, створює елементи штучності, примусовості й формалізму у вихованні. Для сучасних підходів у педагогіці характерне розуміння виховання в ширшому значенні – як «педагогіки середовища», у якому поєднуються всі життєві впливи на особистість людини, де головними вихователями є соціум, громада, взаємодія дорослих і дітей у сім'ї, спільність їхньої праці, соціального й культурного буття, що відбувається в певному духовному (педагогічному) просторі та часі.

Освітнє середовище в психолого-педагогічній літературі також розглядають як підсистему соціокультурного середовища, як сукупність чинників, обставин, ситуацій, які склались історично, і як цілісність спеціально організованих умов розвитку особистості студента (О. Газман, Є. Клімов, Г. Ковальов, К. Левін, К. Роджерс, В. Слободчиков, В. Ясвін і ін.).

Різновидом освітнього середовища є виховне середовище, яке Б. Коротяєв визначив як «частину соціального середовища, що формується в суспільстві на всіх рівнях його розвитку з метою впливу на молоде покоління» [35, 45].

На думку В. Качалова, «виховне середовище – стійка сукупність речових та особистісних елементів, з якими безпосередньо взаємодіє соціальний суб'єкт у закладах та організаціях, що здійснюють навчання та виховання» [31, 7]. Але, на нашу думку, у такому значенні поняття виховного середовища можна застосовувати лише для вузького кола навчальних і виховних закладів та установ, ігноруючи освітні процеси в інших сферах соціального життя.

В. Ашумов дає таке визначення: «Виховне середовище – середовище безпосереднього та опосередкованого впливу на дитину на мікрорівні, сукупність об'єктивних чинників, що утворює умови життєдіяльності

особистості, передачі їй суспільно-історичного досвіду людства й національної культури, впливає на формування її фізичних, психічних та соціально-адаптивних можливостей, процес і повноту творчої самореалізації» [6, 25].

П. Яременко вважає, що під створенням виховного середовища слід розуміти, перш за все, зменшення в навколишньому соціальному середовищі стихійного компонента за рахунок організованих удосконалених і зведених у єдину систему виховних впливів. Автор виділяє мікросистеми, які впливають на особистість: сім'я, трудові колективи дорослих, вулиця, аудіовізуальне середовище, предметно-естетичне середовище, природне середовище [81].

На думку В. Євдокимова, І. Прокопенко, «виховне середовище – це середовище спільного буття, перетворене на процес розвитку й самореалізації особистості. Можливості середовища зазвичай якоюсь мірою використовують в організації життя учнів у навчальному закладі, у житті родини. Спроби зробити виховне середовище сприятливим для особистості зумовили появу поняття «виховний простір» [26, 104].

З виховним середовищем тісно взаємодіє виховний простір, у розумінні якого виділяємо три підходи:

– під виховним простором розуміють педагогічно доцільно організоване середовище, що оточує дитину або якусь кількість дітей (Л. Новикова);

– виховний простір – частина середовища, у якій панує певний педагогічно сформований спосіб життя (Ю. Мануйлов);

– виховний простір – це динамічна сітка взаємопов'язаних педагогічних подій, зібраних зусиллями соціальних суб'єктів різного рівня, які можуть бути інтегрованою умовою особистісного розвитку людини (Д. Григор'єв). Соціальні суб'єкти в такому випадку поділяються на два рівні – колективні та індивідуальні. До колективних належать: навчальний заклад, театр, бібліотека, заклади позашкільної освіти. Індивідуальними суб'єктами відповідно є педагоги, батьки, діти та ін. Механізмом створення виховного простору стає співіснування дітей і дорослих, де основним моментом є їхня спільна діяльність [81].

Отже, у контексті цього дослідження виховний простір розглядаємо як результат свідомої конструктивної діяльності різних суб'єктів з метою оптимізації виховного процесу, який об'єднує різні за масштабом, локалізацією та сутністю виховні середовища, що є його найменшим структурним елементом. Саме виховний простір забезпечує ціннісне та смислове наповнення будь-якого виховного середовища.

Незважаючи на те, що поняття «виховний простір» й «виховне середовище» дуже близькі та взаємозумовлені, вони нетотожні. І. Шендрик з цього приводу зауважує, що ці поняття відрізняються тим, що, по-перше, для середовища характерна статичність, тоді як для простору – динамічність, оскільки він формує та відображає елементи складної системи соціальних зв'язків закладу освіти. По-друге, на відміну від середовища, простору властиве суб'єктивне сприйняття. По-третє, середовище – це даність, а простір є результатом конструктивної діяльності [77, 33].

Важливе значення має думка більшості авторів про те, що центральним серед інших елементів виховного середовища є психологічний складник (соціальний чи комунікативний компонент у термінах різних авторів). Психологічний складник виховного середовища – це, насамперед, характер спілкування суб'єктів виховного процесу. Цей елемент несе на собі основне навантаження щодо забезпечення можливостей задоволення й розвитку потреб суб'єктів виховного процесу у відчутті безпеки, у збереженні й покращенні самооцінки, у формуванні позитивної «Я-концепції», у визнанні з боку інших, у поважному ставленні до себе й до оточуючих, у самоактуалізації. Це також важливо під час формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти, оскільки саме характер спілкування, комунікації визначає результат виховного впливу.

Під виховним простором у закладі вищої освіти розуміємо освітнє явище комунікації та взаємодії суб'єктів виховання між собою та з оточуючими їх носіями культури, духовних цінностей та джерелами й чинниками виховних впливів, у результаті чого відбувається формування лідерських якостей

студентів закладів вищої освіти. З позиції нашого дослідження формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти доцільною є характеристика особистості студентського лідера, керівника. У студентських групах керівників, тобто старост, зазвичай призначають декани факультетів, ураховуючи їхню відповідальність, дисциплінованість, вчасне виконання доручень.

Ураховуючи дослідження науковців сформулюємо основні ознаки успішності лідера студентського колективу: бажання працювати на громадських засадах заради студентського добробуту; активна життєва позиція; зацікавленість проблемами й новинами студентського життя; вміння раціонально використовувати свій час, планувати діяльність і досягати результатів; вміння спільно працювати з іншими людьми, високий рівень комунікабельності; здатність брати на себе відповідальність і йти на ризик; вміння делегувати повноваження; наявність управлінських та організаторських здібностей; ініціативність, відповідальність і цілеспрямованість.

Другою педагогічною умовою виступає «Забезпечення цілеспрямованого формування у студентів знань і навичок, необхідних для управлінської діяльності».

Під час роботи з забезпечення цілеспрямованого формування у студентів необхідних для управлінської діяльності знань і навичок студенти мають можливість узяти участь у тренінгу «Лідер майбутнього», що містить у собі вправи, навчальні групові дискусії, ділові й рольові ігри.

В. Мороз підкреслює важливість використання інтерактивних методів навчання в процесі формування у студентів необхідних для управлінської діяльності знань і навичок [47].

Інтерактивний – означає взаємодіяти або перебувати в режимі бесіди, діалогу з ким-небудь [58, 525]. Отже, інтерактивні методи навчання – це спеціальна форма організації пізнавальної та комунікативної діяльності, у якій студенти залучені в процес пізнання, мають можливість розуміти й рефлексувати з приводу того, що вони знають і думають. Інтерактивні методи навчання орієнтовані на взаємодію студентів не лише з викладачем, але й один

з одним, на домінування активності студентів і на активізацію внутрішнього діалогу (екзистенціального переживання студентами навчального матеріалу) [58]. Роль викладача полягає у спрямуванні й підтримці активності студентів у процесі комунікації, виявленні різноманіття поглядів, полегшенні взаєморозуміння учасників спілкування, спонуканні їх до внутрішнього діалогу; він виконує функції консультанта-фасилітатора (помічника), а не експерта або своєрідного інформаційного «фільтру». Основними складниками інтерактивних методів навчання є інтерактивні вправи й завдання, виконувані студентами. Принципова відмінність таких вправ від звичайних у тому, що в ході їх виконання не тільки й не стільки закріплюють вивчений матеріал, скільки вивчають новий. У сучасній педагогіці накопичено значний арсенал інтерактивних вправ, серед яких: творчі завдання, робота в малих групах, навчальні ігри (рольові ігри, імітації, ділові й освітні ігри), соціальні проекти, вивчення й закріплення нового матеріалу (інтерактивна лекція, робота з наочною допомогою, відео- і аудіоматеріалами, «кожен навчає кожного»), дискусія, дебати, мозковий штурм та ін. [81].

Отже, здійснений огляд наукових досліджень дозволяє говорити, що незважаючи на наявність значного наукового матеріалу в цій галузі, проблема формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти в нових соціально-економічних і культурних умовах розвитку суспільства залишається недостатньо дослідженою. На сучасному етапі відсутні чітко окреслені критерії сформованості лідерських якостей у студентів, методи їх педагогічної діагностики та експериментально перевірені педагогічні умови їх формування у студентів.

Таким чином, здійснений теоретичний аналіз досліджень з проблеми формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти дозволив зробити такі висновки:

Під лідерськими якостями студентів закладів вищої освіти розуміємо сукупність стійких характеристик особистості, які забезпечують ефективність діяльності та допомагають особистості займати позицію лідера в групі,

виявляються в організаторських здібностях, умінні суттєво впливати на поведінку й настрій людей, бути прикладом для наслідування.

При цьому в структурі лідерських якостей студентів закладів вищої освіти виділяємо такі компоненти: індивідуально-особистісний; соціально-психологічний; індивідуально-комунікативний; організаційний.

Педагогічними умовами формування лідерських якостей особистості визначаємо сукупність специфічних взаємопов'язаних чинників (мети, змісту, напрямів, форм діяльності, ситуацій, соціального середовища та ін.), необхідних для здійснення системного педагогічного впливу з метою формування соціально важливих лідерських якостей особистості.

Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури дозволив виділити такі педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти: створення виховного простору, що передбачає забезпечення сприятливих умов для розвитку особистості та системне й комплексне формування в неї лідерських якостей студентів закладів вищої освіти; забезпечення цілеспрямованого формування у студентів необхідних для управлінської діяльності знань і навичок.

Отже, здійснений аналіз наукових досліджень показав, що незважаючи на наявність значного наукового матеріалу в цій галузі, проблема формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти в нових соціально-економічних і культурних умовах розвитку суспільства залишається недостатньо дослідженою. На сучасному етапі відсутні чітко окреслені критерії сформованості лідерських якостей студентів та експериментально перевірені педагогічні умови їх формування у студентів.

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Критерії та показники сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти

Сьогодні для сучасної освітньої системи особливої актуальності набуває питання про визначення науково обґрунтованих критеріїв оцінки рівня сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти, що зробити доволі складно, оскільки ці критерії важко піддаються кількісним вимірюванням.

Характеристики за рівнями сформованості можна виявити лише на основі орієнтирів, якими є критерії.

В енциклопедичному словнику поняття «критерій» витлумачено як ознаку, за якою можна судити про щось, мірило для визначення, оцінки предмета чи явища, підстава для оцінки або класифікації чогось. У педагогічній теорії під поняттям «критерій» розуміють об'єктивну ознаку, за допомогою якої здійснюють порівняльну оцінку досліджуваного явища, ступеня розвитку його в різних обстежених осіб або сукупність таких якостей явища, що відображають його суттєві характеристики й саме тому підлягають оцінці [80].

Так, П. Ясінець, вивчаючи сучасні проблеми професійної підготовки, конкретизує значення критерію як «міри оцінювання досліджуваного явища та тих змін, які відбулися в розвитку окремих складників чи особистості загалом у результаті експериментального навчання та виділених педагогічних умов, за яких визначена гіпотеза відповідає чи не відповідає результатам експерименту» [82]. Своєю чергою, показники – це відомості, які свідчать про розвиток і перебіг чогось [80].

Отже, критерієм вважають ознаку, на підставі якої здійснюють оцінку, визначення або класифікацію будь-якого явища, процесу, діяльності. Без формулювання критеріїв робота з формування лідерських якостей уже на самому початку виявляється невизначеною: невідомо, за якими ознаками можна судити, що вдалося вибрати найкращий у відповідних умовах варіант формування лідерських якостей студентів.

Здійснений аналіз досліджень свідчить, що критерії необхідно відбирати з урахуванням таких вимог: кількість критеріїв має бути невеликою, але достатньою для визначення сформованості лідерських якостей студентів; система критеріїв повинна відображати реальну діяльність працівників з реалізації функцій, тобто бути об'єктивною; кожен окремий критерій має бути сформульований чітко, передбачати якісну та кількісну характеристику; система критеріїв повинна відображати найістотніші ознаки процесу формування лідерських якостей студентів та його результати.

Критерій, на думку Н. Щуркової, є сукупністю основних показників, що розкривають норму, вищий рівень розвитку відповідної якості. Отже, будучи компонентом критерію, показник є конкретним і типовим проявом одного із суттєвих аспектів, на підставі якого можна «визнати» наявність якості, судити про рівень її розвитку. Для того, щоб показник відповідав його призначенню, він повинен за кожним критерієм розкривати сутність відповідної якості [79].

Великий тлумачний словник сучасної української мови констатує, що показник – це «свідчення, доказ, ознака чого-небудь; наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; дані про досягнення в чому-небудь» [14, 838]. Найточнішими показниками є ті, що відображають якість, реалізовану в діяльності.

Показники як складова частина критеріїв слугують типовими й конкретними проявами найважливіших аспектів оцінюваного явища.

Показники повинні відповідати таким вимогам: по-перше, бути простими й доступними для їх розуміння та використання, по-друге, охоплювати істотні явища, по-третє, урахувувати специфіку феномену, по-четверте, давати

можливість здійснювати кількісну та якісну оцінку розвитку досліджуваного явища [79].

Вивченню критеріїв, показників та рівнів сформованості лідерських якостей студентів закладів вищої освіти присвячено дослідження зарубіжних (І. Вешлер, М. Маскон, Ф. Фідлер, П. Херсі та ін.), російських і вітчизняних (Д. Виханський, Л. Карамушка, В. Лозниця та ін.) дослідників.

Є різні підходи до визначення критеріїв сформованості, розвитку чи вихованості лідерських якостей, які використовують дослідники. Так, вивчаючи формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу, Н. Мараховська виділила такі критерії та їхні показники: мотиваційний (показник: прагнення стати лідером у педагогічній діяльності), когнітивний (показник: характер засвоєння знань про лідерство в педагогічній діяльності), операційний (показник: лідерські вміння), контрольно-коригувальний (показник: стійкість лідерської позиції) [40, 79].

Критерії та показники сформованості лідерських якостей студентів виокремила також Л. Шигапова: когнітивний (прийняття ролі лідера) (показники: інтерес до організаторської діяльності, пошук нестандартних рішень, інтеграція інтересів групи, розширення комунікативних контактів), статусно-компетентнісний (прийняття групою лідера) (показники: делегування повноважень, діловий статус, емоційний статус, референтність), емоційний (вплив на послідовників) (показники: розв'язання конфліктів, емоційно-вольовий вплив, психологічний такт, регулювання відносин), діяльнісний (внесок у групову діяльність) (показники: організація взаємодії, використання організаційного алгоритму, спрямованість на досягнення результату, корекція діяльності групи) [78, 75].

Інший підхід знаходимо в Л. Конишевої, яка за критерій бере сформованість тих чи тих лідерських якостей. Дослідниця визначає активність, ініціативність, самостійність, рішучість, комунікативні й організаторські вміння як найважливіші для лідера. До кожної з цих якостей учена розробила показники та рівні сформованості [34, 85].

Я. Яхнін [83] виділяє такі критерії оцінки лідерства:

1. Прагнення вести за собою. «Бути лідером – значить вказувати шлях іншим – найліпший, найкоротший, найбезпечніший». Лідер, на думку вченого, не лише спрямовує своїх послідовників, але й прагне вести їх за собою, а послідовники не просто йдуть за лідером, а хочуть іти за ним.

2. Мотивація першості. Автор вважає: для того, щоб стати лідером, недостатньо прагнути бути першим. Першість, за його словами, передбачає кращі, ніж в інших, життєві результати, що є наслідком зусиль людини, які демонструють її професіоналізм, компетентність, здібності, таланти та інші видатні якості.

3. Впливовість. На думку вченого, щоб стати лідером і вести людей за собою, потрібно бути впливовою людиною. По-перше, це людина, яка наділена певною владою. По-друге, впливовість цієї людини не отримана ззовні (від держави чи суспільства), а здобута самостійно.

4. Занурення й закоханість у власну справу. Я. Яхнін вважає, що лідер уміє витримати межу між своїм покликанням і різноманітними захопленнями. Для лідера, підкреслює автор, «мотив діяльності відповідає самій діяльності».

5. Компетентність і креативність. На думку вченого, лідером стає людина, яка добре розуміється на власній справі й використовує творчий підхід у вирішенні проблемних питань і ситуацій.

6. Психологічна надійність – здатність, за словами вченого, підтримувати необхідний рівень «Я хочу», «Я можу» і «Я повинен» у різних, особливо напружених ситуаціях життєдіяльності.

7. Адекватна самооцінка й саморегуляція. Я. Яхнін зазначає, що в лідерів здебільшого поєднані високий рівень домагань, висока самооцінка з високою вимогливістю до себе й до всього, що стосується групових цінностей і цілей. Також автор висловлює цікаву думку, що справжній лідер вільний від заздрощів і вміє щиро радіти успіхам інших.

8. Самовдосконалення. Справжній лідер хоче вчитися, набувати досвіду, вдосконалювати власні вміння й навички [83, 16-17].

Психологи визначають формальних і неформальних лідерів. Неформальний лідер, будучи членом малої групи, керує нею зсередини, він частіше за формального керівника взаємодіє з групою, краще знає кожного її члена. Чим сильніший авторитет неформального лідера, тим легше йому маніпулювати думкою групи та спрямовувати її діяльність у потрібне русло [55].

Ю. Кращенко серед критеріїв вихованості лідерських якостей майбутніх учителів виділяє когнітивний, емоційно-ціннісний, професійно-діяльнісний, саморегуляційно-рефлексивний [36].

Показниками когнітивного критерію є знання про лідерство (домінантні лідерські якості, сучасні теорії та стилі лідерства, формальне та неформальне лідерство, закономірності розвитку колективу (команди), особливості організаторської діяльності) та знання про студентське самоврядування (мета, завдання, принципи, функції, організаційні форми студентського самоврядування, правова та економічна основа його діяльності, механізми впливу студентського самоврядування на якість освіти майбутніх учителів, захист прав осіб, які навчаються).

Показниками емоційно-ціннісного критерію є мотиви (прагнення вдосконалювати життя колективу, розбудовувати виховне середовище; потреби в самореалізації; інтереси; бажання допомагати іншим, бути членом єдиної команди; прагнення бути лідером у самоврядуванні) та ціннісні орієнтації (гуманістична спрямованість, усвідомлення значущості майбутньої професійної діяльності).

Показниками професійно-діялісного критерію вихованості лідерських якостей є лідерські вміння (уміння впливати на оточуючих, їхню поведінку), комунікативні вміння (уміння продуктивно спілкуватися з іншими студентами, готовність легко вступати в контакт і вести продуктивний діалог), організаторські вміння (здатність майбутнього вчителя швидко й ефективно застосовувати на практиці організаторські знання, діяти з урахуванням ситуації, що склалася, і набутого в студентському самоврядуванні досвіду), уміння

впливати на послідовників (уміння розв'язувати конфліктні ситуації в студентському самоврядуванні, регулювати відносини, створювати позитивний мікроклімат, конструювати взаємозв'язки та взаємовідносини в студентському середовищі).

Показниками саморегуляційно-рефлексивного критерію є здатність до самопізнання (пізнання власних лідерських, комунікативних та організаторських умінь; передбачення результативності діяльності); самоаналіз та аналіз діяльності інших (усвідомлення й аналіз власних думок, почуттів, емоційних переживань, вольових прагнень інших осіб, аналіз власної лідерської діяльності: здатність виокремлювати складники, визначати сутність компонентів); адекватна самооцінка (уявлення про себе як лідера та майбутнього педагога, оцінка цього уявлення, самооцінні критичні судження, оцінка бажаних і досягнутих результатів); самоконтроль (здатність контролювати власну лідерську та організаторську діяльність у студентському самоврядуванні, досягати поставлених цілей; усвідомлення правильності власної діяльності); саморегуляція (цілепокладання, моделювання, планування, оцінювання власної лідерської та організаторської діяльності майбутніми вчителями в студентському самоврядуванні, уміння бачити кінцеву мету діяльності, самостійно знаходити оптимальні шляхи її досягнення) [36].

За допомогою зазначених критеріїв і показників Ю. Кращенко охарактеризував рівні вихованості лідерських якостей майбутніх учителів – високий, середній та низький.

Студентів з високим рівнем вихованості лідерських якостей характеризує прагнення допомагати іншим студентам (гуманістична спрямованість, альтруїзм), бажання поглиблювати власні знання з лідерства, організаторської діяльності та студентського самоврядування, уміння впливати на оточуючих, їхню поведінку, планувати й оцінювати власну лідерську й організаторську діяльність у студентському самоврядуванні та ін.

Для студентів із середнім рівнем вихованості лідерських якостей характерними є переважно нестійке прагнення бути лідером; бажання

поповнювати власні знання з лідерства та студентського самоврядування такі студенти проявляють за умов заохочення; у спільній діяльності з товаришами-студентами займають виконавську роль, колективне доручення можуть виконувати з використанням порад і підтримки, критичну самооцінку проявляють рідко, уміють бачити кінцеву мету діяльності в студентському самоврядуванні, але досягти її без допомоги товаришів не можуть.

Студентів з низьким рівнем вихованості лідерських якостей характеризують відсутність прагнення до лідерства та допомоги іншим студентам, нестійка мотивація поповнювати власні знання з лідерства та студентського самоврядування, не усвідомлення значення майбутньої професійної діяльності; сутність лідерства та студентського самоврядування такі студенти розуміють на емпіричному рівні, їхні організаторські вміння мало сформовані, колективне доручення вони можуть виконати лише під безпосереднім контролем, не вміють доводити розпочаті справи до кінця, шукаючи причину цього в інших студентах [36].

О. Ступак визначає критерії та показники оцінки сформованості управлінської культури майбутніх учителів: ціннісно-мотиваційний, що виявляється в оцінці інтересу до суспільного життя та прагнення брати участь у ньому, ціннісного ставлення до життєвих і кар'єрних успіхів, прагнення до лідерства; особистісний, показниками якого є: сформованість умінь планувати й оцінювати ефективність власної діяльності, ціннісні орієнтації, активність життєвої позиції; емоційно-вольовий з показниками: емоційна врівноваженість, стиль саморегуляції поведінки, розвиненість вольових якостей; діяльнісний, про що свідчать сформованість організаційних умінь, вміння будувати міжособистісні взаємини, результативна активність студентів [67].

З. Гапонюк вважає, що визначення рівня сформованості лідерських якостей у студентів можливе на основі комплексного врахування п'ятьох критеріїв: професійного, соціально-психологічного, творчого, особистісного, індивідуально-типологічного [16].

Т. Буряк підкреслює важливість організаційно-комунікативного складника у сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, який виявляється насамперед у стилі лідерства [10].

Стиль лідерства – це типова для лідера система прийомів впливу на групу [5]. М. Мескон і Ф. Хедоурі зазначають, що за традиційною системою класифікації стиль може бути автократичним (це одна крайність) та ліберальним (інша крайність) або це буде стиль, зосереджений на роботі, та стиль, зосереджений на людині [45].

Найпоширенішу типологію стилів лідерства створив К. Левін, який виділив такі три стилі:

- авторитарний (директивний) стиль – жорсткі способи управління, відхилення будь-якої ініціативи та обговорення рішень, які приймаються;
- демократичний (колегіальний) стиль – колегіальність, схвалення ініціативи;
- ліберальний (анархічний) стиль – відмова від управління, ухилення від керівництва [3].

Стиль лідерства – передумова та наслідок рівня групового розвитку. Він залежить також від змісту спільної діяльності, яка лежить в основі міжособистісних стосунків у групі. Для груп вищого рівня розвитку типовий демократичний стиль, який передбачає відповідальність лідера перед колективом, свідоме підкорення йому, ініціативність колективу. К. Левін у своїх роботах рекомендував саме демократичний стиль як найефективніший. За умов високої необхідності організованості та централізації часто вдаються до авторитарного стилю лідерства. При низькій соціальній цінності чинників, які зумовлюють стосунки між членами групи, можливий ліберальний стиль лідерства.

Т. Вежевич визначила критерії сформованості лідерських якостей учнів: особистісний, поведінковий, ситуаційний. Показниками критеріїв є складники лідерських якостей. Особистісний критерій допомагає виявити рівень сформованості загальних рис лідера, ставлення учнів до навколишнього світу й

людей. Показники критерію: ступінь розвитку рішучості; ступінь розвитку ініціативності; ступінь розвитку наполегливості; ступінь розвитку креативності; чесність і порядність у стосунках; ступінь розвитку відповідальності; ступінь розвитку емпатійних переживань; ступінь розвитку інтелектуальної лабільності. Поведінковий критерій сприяє визначенню рівня орієнтованості учнів на взаємодію з іншими людьми на підставі злагоди, взаєморозуміння, взаємоповаги. Показники критерію: здатність до уміння слухати співрозмовника; готовність до співпраці; ступінь розвитку рефлексивності; здатність розуміти емоційний стан людини; здатність активно впливати на інших; ступінь розвиненості комунікабельності; уміння розв'язувати конфлікти; уміння себе презентувати. Ситуаційний критерій свідчить про практичні аспекти виховання лідерських якостей учнів у будь-якій ситуації. Показники критерію: ступінь готовності до самостійних дій; ступінь розвиненості впевненості в собі; уміння управляти собою; наявність мотивації успіху; здатність до організаторської роботи; наявність стресостійкості; уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях; ступінь розвитку вміння брати на себе ризик [13].

Автор визначив три рівні прояву лідерських якостей у школярів. Особистості з високим рівнем властиві такі якості, як рішучість, ініціативність, наполегливість, креативність, чесність і порядність у стосунках, відповідальність, емпатія, інтелектуальна лабільність; уміння слухати, готовність до співпраці, рефлексивність, уміння розуміти емоційний стан людини, активний вплив на інших, комунікабельність, уміння розв'язувати конфлікти, уміння самопрезентації; самостійність, впевненість у собі, уміння управляти собою, наявність мотивації успіху, уміння організовувати, спілкуватися, здатність до подолання стресів, уміння приймати рішення, готовність до ризику. В особистості із середнім рівнем ці якості проявляються несистематично, з низьким – слабо виражені або несформовані.

Н. Пучков виявив і теоретично обґрунтував рівні сформованості лідерських якостей у студентів: системно-творчий; локально-творчий;

адаптивно-творчий; трансформативний; елементарний. Характеристика кожного рівня дозволяє здійснювати цілеспрямовану педагогічну діяльність з підвищення рівня сформованості необхідних якостей в окремого студента [56].

А. Дяків підкреслює важливість комунікативного складника у сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, яка виявляється передусім у сформованості комунікативних умінь і навичок [24].

Автор визначив критерії та показники сформованості комунікативної культури майбутніх фахівців:

- мотиваційний критерій: інтерес до власних емоційних переживань, усвідомлення значення ділової культури в особистісно-професійному розвитку, потреба в емоційному розвитку та самовихованні;

- когнітивний критерій: якість засвоєння знань щодо ділової культури (правильність, повнота);

- діяльнісно-поведінковий критерій: уміння за зовнішніми ознаками (міміка, пантоміміка) визначати емоційний стан співрозмовника, емоційну обстановку аудиторії та створювати сприятливий емоційний клімат у процесі міжособистісного спілкування, здатність до емпатичного включення суб'єкта в переживання інших людей;

- саморегулювальний критерій: уміння адекватно виражати й передавати особисті емоції, настрої, почуття, здатність контролювати власні негативні переживання;

- рефлексивний критерій: здатність до внутрішньої самооцінки та самоаналізу особистих емоційних переживань, адекватної оцінки й аналізу переживань інших, а також адекватної оцінки емоційної ситуації [24].

А. Поздняков [52] виділив такі критерії сформованості комунікативних умінь і навичок менеджера:

- особистісно-мотиваційний, який містить морально-етичні якості: стриманість, толерантність та повага до інших, чесність, справедливість, вимогливість до себе й до інших, тактовне й уважне ставлення до колег, цілеспрямованість, упевненість у собі, самокритичність та ін.;

– перцептивно-когнітивний, який містить соціально-перцептивні й рефлексивно-емпатичні вміння, що забезпечують швидку орієнтацію в ситуаціях професійної взаємодії, адекватне, неупереджене й точне сприйняття особистісних властивостей і дій партнерів у спілкуванні, розуміння їхніх мотивів та емоційних станів, індивідуальних, вікових, соціальних і рольових особливостей;

– операційний, який містить гностичні, прогностичні, стратегічні, візуально-презентативні й етикетні вміння, що забезпечують прогнозування, моделювання, реалізацію, аналіз та оцінку ефективності спілкування;

– інформаційно-мовленнєвий, представлений вербальними (мовленнєвими, риторичними, полемічними) та невербальними вміннями, що забезпечують успішне викладення інформації в процесі виконання професійних завдань, активізацію розумової діяльності [52].

П. Вяткін [15] зазначає, що специфіка діяльності лідера вимагає від працівників високої професійної компетентності, комунікативної культури, емоційної стійкості, вміння володіти собою, стриманості, толерантності. Критеріями сформованості лідерських якостей студентів закладів вищої освіти, за визначенням автора, є:

– емоційна стабільність – здатність володіти собою, зберігати самоконтроль, здійснювати саморегуляцію за будь-якої ситуації, незалежно від сили зовнішніх чинників, що провокують емоційний зрив;

– оптимістичне прогнозування – передбачення розвитку особистості з орієнтацією на позитивне в ній перетворення всієї структури особистості через вплив на позитивні якості;

– морально-етична установка – заснована на гуманістичній спрямованості, повазі до гідності особистості, усвідомлення особистої унікальності та самоцінності, реалізації моральності, моральної культури, професійного такту, толерантності;

– комунікативність – професійна здатність, готовність людини до організаторсько-комунікативної діяльності, вміння прийняти та передати

необхідну інформацію достатньої кількості та якості, її розуміння, грамотність, вміння подолати комунікативні бар'єри, комунікативна компетентність, комунікативна культура;

- комунікабельність – потреба спілкуватися, готовність легко вступати в контакт, викликати позитивні емоції в співрозмовника, здатність відчувати задоволення від процесу спілкування з іншими людьми;

- перцептивність – професійна проникливість, пильність, інтуїція, здатність сприймати й розуміти іншу людину на основі ідентифікації та емпатії;

- рефлексивність – вміння здійснювати спілкування та діяльність на основі зворотного зв'язку;

- інтерактивність, динамізм особистості – здатність активно впливати на іншу особистість; розвивати позитивні емоції, налаштовувати позитивне ставлення співрозмовника до себе й до своєї діяльності; установлювати доступні зв'язки; організувати взаємодію та взаємини на взаємовигідних умовах;

- креативність, творча спрямованість – здатність до творчості, спроможність генерувати незвичні ідеї, відходити від традиційних схем, швидко розв'язувати проблемні ситуації;

- професійна техніка – це вміння використовувати психофізичний апарат як інструмент впливу, прийоми володіння собою (власним організмом, настроєм, мовленням, увагою, уявою) та прийоми впливу на інших (вербальними й невербальними засобами);

- професіоналізм і професійна майстерність – це системність професійної діяльності, сформованість професійної позиції, стилю спілкування, знання й готовність до дії, самоаналіз і саморозвиток, високий рівень здібностей, які стимулюють саморозкриття особистості, удосконалення професійної техніки – пошук результату, адекватного задуму [15].

Здійснений теоретичний аналіз досліджень з проблеми формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти дозволив виділити критерії та показники сформованості лідерських якостей студентів ЗВО.

Когнітивний критерій визначає сформованість системи знань студентів про лідерство (домінантні лідерські якості, сучасні теорії та стилі лідерства, формальне й неформальне лідерство, закономірності розвитку колективу (команди), особливості організаторської діяльності).

Комунікативний критерій містить тактовність, доброзичливість, товариськість, чесність і порядність у стосунках, вміння слухати співрозмовника, вміння встановлювати й підтримувати контакт, зворотний зв'язок; вміння говорити, вміння розуміти емоційний стан людини, вміння розв'язувати конфлікти, комунікативні знання, вміння й навички.

Особистісно-операційний критерій містить індивідуально-типологічні якості (емоційна стійкість, упевненість у собі, відповідальність, наявність сили волі, інтелектуальну лабільність) та характеризує лідерські вміння (вміння впливати на оточуючих, їхню поведінку), організаторські вміння (здатність до організаторської роботи, організаторська проникливість, здатність активно впливати на інших, вміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, рішучість, готовність до самостійного виконання завдань, готовність до ризику, вміння управляти собою) та рефлексивні вміння: здатність до самопізнання (пізнання власних лідерських, комунікативних та організаторських умінь; передбачення результативності діяльності), самоаналіз та аналіз діяльності інших (усвідомлення власних думок, почуттів, емоційних переживань, вольових прагнень інших осіб, аналіз власної лідерської діяльності: здатність виокремлювати складники; зіставлення бажаних та реальних результатів), адекватна самооцінка (уявлення про себе як лідера, оцінка цього уявлення, самооцінні критичні судження, оцінка бажаних і досягнутих результатів), самоконтроль (здатність контролювати власну лідерську та організаторську діяльність, досягати поставлених цілей; усвідомлення правильності власної діяльності) та саморегуляція (моделювання, планування, оцінювання власної лідерської та організаторської діяльності, вміння бачити кінцеву мету діяльності, самостійно знаходити оптимальні шляхи її досягнення).

2.2. Аналіз сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти на констатувальному етапі дослідження

Основним завданням на констатувальному етапі дослідження було з'ясування рівня сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Рівні що характеризують ступінь сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти характеризуються ступенем сформованості їх критеріїв (когнітивного, комунікативного та особистісно-операційного) та показників. На основі виділених критеріїв та показників визначимо такі рівні сформованості лідерських якостей у студентів: високий, середній, низький.

Високий рівень виражено у високому рівні сформованості системи знань студентів про лідерство (домінантні лідерські якості, сучасні теорії та стилі лідерства, формальне й неформальне лідерство); у високому рівні сформованості комунікативних умінь і навичок, що виражається у високому комунікативному контролі та вмінні управляти проявом своїх емоцій; у високому рівні сформованості індивідуально-типологічних якостей, лідерських, та організаторських (високий рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей, лідерські якості виражені сильно).

Студенти з середнім рівнем сформованості лідерських якостей характеризуються фрагментарним рівнем сформованості системи знань про лідерство; частковим рівнем сформованості комунікативних умінь і навичок (середній комунікативний контроль та стримання в емоційних проявах); в частковому рівні сформованості індивідуально-типологічних якостей, організаторських та лідерських умінь (середній рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей, лідерські якості виражені середньо).

Низький рівень проявляється в недостатньому рівні сформованості системи знань студентів про лідерство (лідерські якості, стилі лідерства); в низькому рівні сформованості комунікативних умінь і навичок (низький комунікативний контроль, висока імпульсивність у спілкуванні, відкритість,

розкутість, поведінка може мало змінюватися в залежності від ситуації спілкування і не завжди співвідноситись із поведінкою інших людей); в низькому рівні сформованості індивідуально-типологічних якостей, організаторських та лідерських умінь (низький рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей, лідерські якості виражені слабо).

У педагогічному експерименті брали участь студенти другого курсу юридичного факультету Запорізького національного університету. Усього було залучено 43 студента: 22 особи склали контрольну групу (КГ), 21 особа – експериментальну (ЕГ).

На етапі виявлення рівня сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти ми використовували такі методи й методики дослідження.

Рівень сформованості лідерських якостей у студентів за когнітивним критерієм ми визначали на основі бесід зі студентами та написання студентами тематичних міні-творів «Якості лідера», «Я став лідером, бо ...» та ін.

Рівень сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти за комунікативним критерієм ми визначали за такими методиками: діагностика комунікативного контролю (М. Шнайдер), тест комунікативних умінь Міхельсона.

Показники сформованості лідерських якостей у студентів за особистісно-операційним критерієм було діагностовано за такими методиками: діагностика комунікативних та організаторських схильностей (КОС), діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький), анкета оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів [47].

На підставі вивчення сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти за когнітивним критерієм було отримано такі результати.

Контент-аналіз міні-творів студентів показав таке.

Розкриваючи зміст поняття «Лідерство», студенти дали такі відповіді (наводимо ті, що траплялися більше ніж у 25%):

– «сукупність рис і якостей особистості, які допомагають бути лідером»;

- «уміння вести за собою, переконувати в правильності власної думки»;
- «становище людини в суспільстві, що охоплює бачення, планування, прийняття рішень»;
- «направляти, допомагати та розвивати свій колектив у потрібному напрямку, при цьому виходячи з потреб та побажань кожного»;
- «перевага однієї або кількох особистостей над іншими членами групи, що проявляється в процесі керівництва ними»;
- «виділення себе з кола людей завдяки яскраво вираженим особистісним якостям»;
- «коли людина впевнена у власних силах і може вести за собою інших, бути прикладом для них»;
- «ефективно організовувати команду, для якої лідер є прикладом».

Тобто знання та уявлення студентів про лідерство формуються здебільшого на основі власного досвіду (включення в лідерську діяльність або спостереження за іншими лідерами), а також під впливом соціальних умов. Саме цим зумовлено те, що образ лідера в студентів має характер стереотипу.

Серед лідерських якостей переважна більшість студентів виділяє: цілеспрямованість, комунікативність, упевненість у собі, відповідальність, тоді як лідерські вміння (уміння впливати на оточуючих, їхню поведінку), організаторські вміння (здатність до організаторської роботи, організаторська проникливість, здатність активно впливати на інших, уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, рішучість, готовність до самостійного виконання завдань, до ризику, уміння управляти собою) та рефлексивні вміння (здатність до самопізнання, самоаналіз та аналіз діяльності інших, адекватна самооцінка, самоконтроль і саморегуляція) виділено лише у відповідях 4 студентів.

Серед відповідей на запитання «Я став лідером, бо...» у студентів переважали такі: «Я став лідером, бо я вмію спрямувати студентську ініціативу, організувати роботу» (58,14% – 25 студентів), «Я став лідером, бо завжди йду на допомогу студентам» (51,16% – 22 студенти), «Я став лідером, бо

комунікабельний, умію швидко пристосовуватися до змінних умов, можу приймати оптимальні рішення» (44,19% – 19 студентів), «Я став лідером, бо є соціально активною й діяльною людиною, прагну вдосконалити себе й суспільство, умію нестандартно оперативно та творчо вирішувати будь-які життєві ситуації» (32,55% – 14 студентів), «Я став лідером, бо маю чітку позицію, власну думку та мету, для досягнення якої докладаю всіх зусиль» (32,55% – 14 студентів), «Я став лідером, бо маю авторитет серед людей» (27,91% – 12 студентів), «Я став лідером, бо беру на себе відповідальність приймати важливі рішення та нести за них відповідальність» (27,91% – 12 студентів), «Я став лідером, бо прагну здобути повагу серед людей, самореалізуватися» (25,58% – 11 студентів).

Отже, студенти тісно пов'язують лідерство з організаторською діяльністю, соціальною активністю, альтруїстичними устремліннями, управлінськими функціями, вольовими зусиллями, прагненням змінити себе та світ на краще, бажанням самореалізації, незалежністю, авторитетністю, відповідальністю.

Узагальнені результати сформованості лідерських якостей у студентів експериментальної та контрольної груп (ЕГ та КГ) за когнітивним критерієм наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Узагальнені результати сформованості лідерських якостей у студентів за когнітивним критерієм (констатувальний експеримент)

Рівні сформованості	Експериментальна група	Контрольна група
Високий	9,52% (2 особи)	13,64% (3 особи)
Середній	38,09% (8 осіб)	36,36% (8 осіб)
Низький	52,38% (11 осіб)	50,00% (11 осіб)

Отже, у студентів експериментальної і контрольної груп наявний здебільшого низький (52,38% і 50,00% відповідно) рівень сформованості лідерських якостей за когнітивним критерієм.

Наступним кроком дослідження було визначення рівня сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти за комунікативним критерієм (діагностика комунікативного контролю (М. Шнайдер), тест комунікативних умінь Міхельсона).

Результати тестування студентів за методикою діагностики комунікативного контролю (М. Шнайдер) наведено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Узагальнені результати сформованості у студентів саморегуляції та комунікативного контролю (констатувальний експеримент)

Рівні сформованості	Експериментальна група	Контрольна група
Високий	14,28%	13,64%
Середній	42,86%	40,91%
Низький	42,86%	45,45%

Отже, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (42,86% і 45,45% відповідно) та середній (42,86% і 40,91%) рівень сформованості саморегуляції та комунікативного контролю.

Результати тестування студентів за методикою комунікативних умінь Міхельсона наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Узагальнені результати сформованості у студентів комунікативних умінь (констатувальний експеримент)

Рівні сформованості	Експериментальна група	Контрольна група
Високий	9,52%	4,55%
Середній	42,86%	50,00%
Низький	47,62%	45,45%

З таблиці 2.3 видно, що у студентів ЕГ і КГ спостерігається здебільшого низький (47,62% і 45,45% відповідно) та середній (42,86% і 50,00% відповідно) рівні сформованості комунікативних умінь і навичок.

Таким чином, у студентів як експериментальної так і контрольної групи наявні здебільшого низький та середній рівні сформованості лідерських якостей за комунікативним критерієм.

Наступним кроком нашого дослідження була діагностика показників сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти за особистісно-операційним критерієм. Діагностика здійснювалася за наступними методиками: діагностика комунікативних та організаторських схильностей (КОС), діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький), анкета оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів закладів вищої освіти.

Результати тестування студентів експериментальної та контрольної груп (діагностика комунікативних та організаторських схильностей (КОС) представлені у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Узагальнені результати сформованості у студентів комунікативних та організаторських схильностей (констатувальний експеримент)

Рівні сформованості	Експериментальна група	Контрольна група
Високий	19,04%	22,73%
Середній	42,86%	40,91%
Низький	38,09%	36,36%

З таблиці 2.4 видно, що у студентів ЕГ і КГ рівень сформованості комунікативних та організаторських схильностей здебільшого знаходиться на середньому рівні (42,86% і 40,91% відповідно).

Результати тестування студентів експериментальної та контрольної груп за методикою діагностики лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький) представлено в табл. 2.5.

Як видно з наведених даних (табл. 2.5), у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (52,38% і 50,00% відповідно) рівень сформованості лідерських здібностей.

Таблиця 2.5

Узагальнені результати сформованості у студентів лідерських здібностей
(констатувальний експеримент)

Рівні сформованості	Експериментальна група	Контрольна група
Високий	9,52%	9,09%
Середній	38,09%	40,91%
Низький	52,38%	50,00%

Наступним кроком дослідження було анкетування студентів за анкетною оцінкою рівня сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти (Додаток А). Узагальнені результати наведено в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Узагальнені результати сформованості у студентів лідерських якостей
(констатувальний експеримент)

Рівні сформованості	Експериментальна група	Контрольна група
Високий	9,52%	13,64%
Середній	33,33%	36,36%
Низький	57,15%	50,00%

За даними таблиці 2.6, у студентів як експериментальної групи так і контрольної групи переважає здебільшого низький (57,15% і 50,00% відповідно) рівень сформованості лідерських якостей. На високому рівні сформованості лідерських якостей знаходяться лише 9,52% студентів експериментальної групи та 13,64% досліджуваних контрольної групи.

Таким чином, у студентів як експериментальної так і контрольної групи наявні здебільшого низький (47,62% та 40,91) та середній (38,09% та 40,91%) рівні сформованості лідерських якостей за особистісно-операційним критерієм.

Загальні результати констатувального етапу експерименту (за всіма критеріями) представлено на рисунку 2.1.

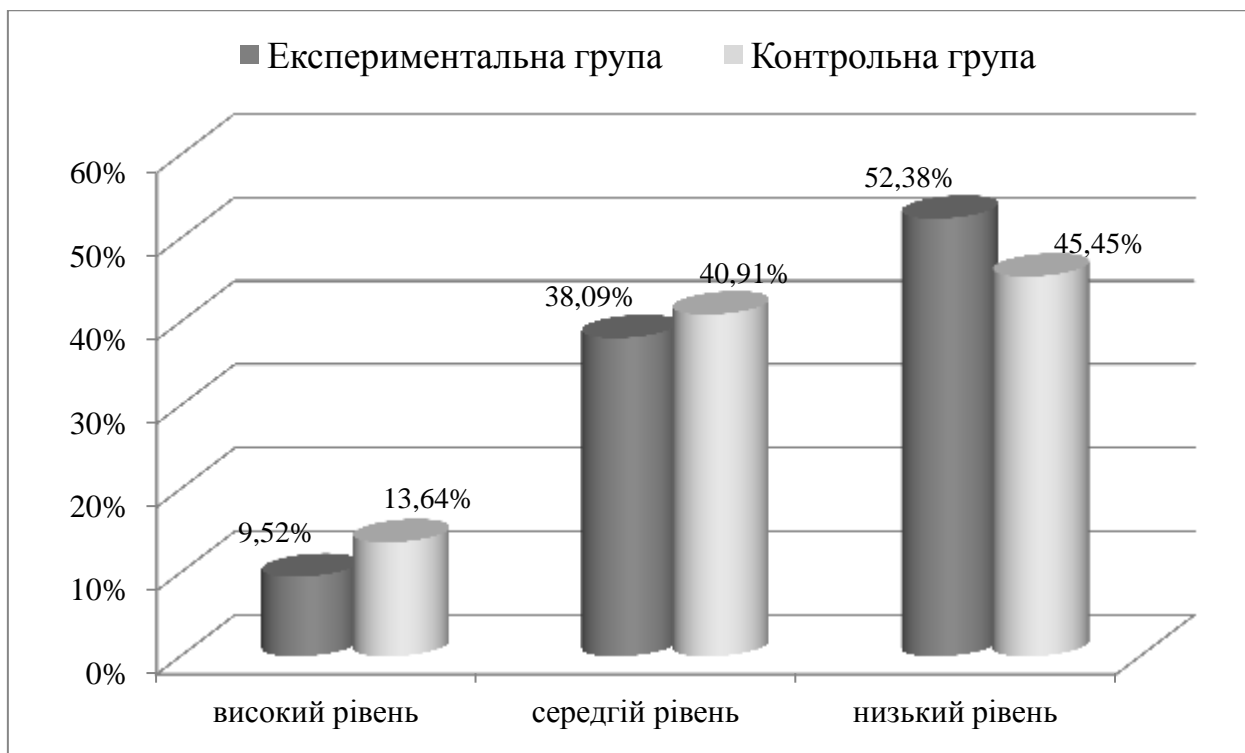


Рис. 2.1. Рівні сформованості лідерських якостей у студентів експериментальної та контрольної груп (констатувальний експеримент)

Як видно з рисунка 2.1, загальний рівень сформованості лідерських якостей у студентів за всіма критеріями (когнітивним, комунікативним та особистісно-операційним) є здебільшого низьким та середнім.

При цьому за когнітивним критерієм на високому рівні перебувають 9,52% студентів експериментальної групи і 13,64% студентів контрольної групи, на середньому – 38,09% і 36,36%, на низькому – 52,38% і 50,00% відповідно; за комунікативним критерієм на високому рівні перебувають 14,28% студентів ЕГ і 9,09% КГ, на середньому – 42,86% і 45,45%, на низькому – 42,86% і 45,45% відповідно; за особистісно-операційним критерієм на високому рівні перебувають 14,28% студентів ЕГ і 13,64% студентів КГ, на середньому – 38,09% і 40,91%, на низькому – 47,62% і 45,45% відповідно.

Отже, у ході констатувального етапу експерименту експериментально підтверджено актуальність дослідження. Отримані данні свідчать про те, що сьогодні вкрай необхідно визначити та експериментально перевірити педагогічні умови формування лідерських якостей студентів.

2.3. Програма реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти

З метою впровадження визначених педагогічних умов було розроблено програму їх реалізації, яка охоплює всі складники цього процесу.

У дослідженні пропонуємо програму реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти, яку визначаємо як органічне поєднання системоутворюючих елементів, що відображають процес її формування та реалізацію педагогічних умов задля досягнення результату – сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Мета запропонованої програми – реалізація педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Програма спрямована на вирішення таких завдань:

- створення виховного простору для формування у студентів мотивації до розвитку лідерських якостей, соціальної активності, громадянської свідомості, взаємодопомоги, групової єдності;
- виховання лідерських якостей майбутніх фахівців;
- сприяння оволодінню студентами знаннями про лідерство, набуттю ними лідерських умінь, розвитку умінь працювати в команді та здійснювати соціальне проектування;
- формування комунікативних, організаційних умінь і навичок студентської молоді;
- спонукання студентів до саморегуляції їхньої організаторської діяльності.

Під час розробки програми реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти було виділено базові принципи формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти: єдності біологічного й соціального, гуманізму, створення виховного середовища, толерантності й комунікативної спрямованості, колективізму,

діалектики у вихованні й самовихованні лідерів, включення студентів у соціально значимі відносини з позиції лідера.

У програмі представлено методи (навчальна дискусія, творчі завдання, проблемні й рольові ігри та ін.), інформаційно-комунікаційні засоби (комп'ютер, проектор, мультимедійні програмні засоби, мультимедійна дошка), інтернет-технології (електронні посібники та підручники), а також організаційні форми, які використовують у процесі реалізації педагогічних умов (аудиторні та позааудиторні: семінарські заняття, тренінги). За визначеними критеріями (когнітивним, комунікативним, особистісно-операційним), показниками та рівнями оцінено ефективність сформульованих педагогічних умов.

Перенесення суспільних уявлень у свідомість окремої людини – інтеріоризація – зумовлює перетворення загальнолюдських цінностей на вищі психічні функції індивідуальності. Тому найперспективнішою програмою формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти є та, яка містить соціальні та професійні аспекти й інтегрує їх зі сферами індивідуальності. З огляду на це вважаємо за доцільне виділити три етапи, через які повинен проходити студент у його професійному становленні.

1. Навчально-теоретичний етап, спрямований на накопичення теоретичних знань, формування теоретичних умінь і здібностей студентів вирішувати теоретичні завдання в процесі професійної підготовки.

2. Навчально-практичний етап, пов'язаний з формуванням здібностей студентів застосовувати знання й уміння в ситуаціях ігрової взаємодії, а також самостійно проектувати способи вирішення професійних проблем.

3. Практичний етап, спрямований на безпосереднє використання сформованих знань, умінь, навичок в умовах реальної професійної діяльності, що передбачає наявність схильності до постійного професійного самовдосконалення.

Запропоновану програму реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти було впроваджено у

експериментальній групі під час проведення формувального етапу експерименту.

Реалізація першої з визначених умов передбачала створення виховного простору у закладів вищої освіти, який забезпечить сприятливі умови для розвитку лідерських якостей, соціальної активності, громадянської свідомості, взаємодопомоги, групової єдності, а саме:

- організація навчально-пізнавальних заходів, спрямованих на формування соціальної активності студентської молоді;
- інформування студентів про результати студентської громадської діяльності;
- проведення тренінгу спрямованого на формування лідерських якостей студентів (Додаток Б).

Створення виховного простору, спрямованого на підвищення ефективності формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти, стимулюватиме інтелектуальну, емоційну й духовно-етичну активність студентів, урахуватиме сучасні соціокультурні реалії, специфіку майбутньої професійної діяльності. Вплив виховного простору на студентів повинен здійснюватися за допомогою використання традиційного механізму, інституціонального та рефлексії, які забезпечуватимуть організацію процесу формування лідерських якостей студентів, заснованих на пізнанні навколишнього світу, професійного середовища та власної ролі в суспільстві загалом та в процесі виконання професійних функцій зокрема.

Також з метою підвищення управлінської компетентності студентів стосовно формування лідерських якостей було проведено семінарські заняття за такими темами:

1. Проблема формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти. Сутність і структура лідерських якостей студентів.
2. Підходи до вивчення лідерства. Теорія лідерських якостей.
3. Методи й засоби формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

4. Концепції ситуційного лідерства: концепція лідерської поведінки Танненбаума-Шмідта, модель ситуційного лідерства Фідлера, модель ситуційного лідерства Херсея та Бланшарда.

Реалізація другої з визначених умов (забезпечення цілеспрямованого формування у студентів необхідних для управлінської діяльності знань і навичок) передбачала передусім організацію навчально-пізнавальних заходів, спрямованих на формування соціальної активності студентської молоді.

Було організовано тренінг лідерських якостей «Лідер майбутнього».

Тренінг складався з п'яти занять. Загальна тривалість – 10 годин (кожне заняття – дві години). Заняття проводилося зі студентами експериментальної групи один раз на тиждень в позанавчальний час.

Мета тренінгу: формування лідерських якостей студентів.

Завдання тренінгу:

- 1) сприяння оволодінню студентами знаннями про лідерство;
- 2) виховання організаційних, управлінських умінь і навичок; розвиток умінь працювати в команді та здійснювати соціальне проектування;
- 3) розвиток у студентів уміння встановлювати й підтримувати контакт, зворотний зв'язок; мовної компетентності, емпатії, толерантності та поваги, тактовного й уважного ставлення до інших, культури мислення й мовлення, мовленнєвої активності.

Програма тренінгу.

Заняття 1 «Лідерами народжуються чи стають?» (Лідер – це... Теорії лідерства. У якому віці починає формуватись лідерська позиція? Типологія лідерів. Сфери діяльності лідера). Структура лідерських якостей студентів.

Заняття 2. «Пізнайте себе». Самооцінка та рівень домагань. Сила характеру. Акцентуації характеру. Тип темпераменту. Чи організована Ви людина? Чи здатні Ви впливати на інших? Найсильніший той, хто має владу над собою. Самооцінка професійно значущих особистісних характеристик.

Заняття 3. «Лідер і колектив». Система взаємин у колективі. Психологічний мікроклімат. Психологічна сумісність людей. Механізм

ціннісного обміну як основа динаміки лідерства в групі. Лідер – індикатор колективу. Студентський колектив.

Заняття 4. «Мистецтво розпізнавати людей». Типи темпераментів. Характер. Здібності. Інтелект. Емоції. Воля. Мотивація лідерської поведінки.

Заняття 5. «Комунікативна компетентність лідера». Особистість у дзеркалі спілкування. Роль слова в житті людини. Спілкування як вид діяльності. Чинники й закономірності ефективності спілкування. Вербальна й невербальна комунікація. Роль емпатії в процесі спілкування. Стили й моделі спілкування. Професійний такт та етика ділового спілкування. Саморегуляція в процесі спілкування.

Під час проведення занять використовувалися інтерактивні методи навчання (вправи, навчальні групові дискусії, ділові й рольові ігри), а також, такі інформаційно-комунікаційні засоби навчання, як комп'ютер і проектор, мультимедійні програмні засоби (мультимедійна дошка та ін.), електронні посібники та підручники (приклади вправ, що використовувалися представлено у Додатку В).

Після впровадження програми реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти було проведено повторне діагностування студентів експериментальної і контрольної груп.

2.4. Аналіз результатів експериментальної роботи з формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти

Основним завданням на цьому етапі було з'ясування ефективності визначених нами педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

На контрольному етапі експерименту виявлення рівня сформованості у студентів лідерських якостей здійснювалось за методиками, які було використано на констатувальному етапі експерименту.

Рівень сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти за когнітивним критерієм ми визначали на основі написання студентами тематичних міні-творів «Якості лідера», «Я став лідером, бо...». Для обробки студентських робіт було застосовано контент-аналіз.

Узагальнені результати сформованості лідерських якостей у студентів експериментальної та контрольної груп за когнітивним критерієм наведено в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Результати сформованості лідерських якостей студентів за когнітивним критерієм (констатувальний та контрольний етапи)

Рівні сформованості	Констатувальний етап		Контрольний етап	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Високий	9,52%	13,64%	47,62%	18,18%
Середній	38,09%	36,36%	42,86%	45,45%
Низький	52,38%	50,00%	9,52%	36,36%

З таблиці 2.7 видно що, у студентів ЕГ наявна значні позитивні зміни, тоді як у студентів КГ також є позитивні зміни, але значно менші, ніж у студентів ЕГ. Так, сформованість у студентів ЕГ лідерських якостей за когнітивним критерієм здебільшого перебуває на високому рівні (47,62%), тоді як більшість студентів КГ мають середній рівень сформованості лідерських якостей за цим критерієм (45,45%). Окрім того, спостерігаємо значне зменшення студентів ЕГ з низьким рівнем лідерських якостей за когнітивним критерієм (- 42,86%), тоді як у студентів КГ за цим показником суттєвих змін не спостерігається.

Наступним кроком дослідження було визначення та порівняння рівня сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти за комунікативним критерієм (діагностика комунікативного контролю (М. Шнайдер), тест комунікативних умінь Міхельсона).

Порівняльні результати тестування студентів експериментальної та

контрольної груп на констатувальному та контрольному етапах дослідження за методикою діагностики комунікативного контролю (М. Шнайдер) наведено в табл. 2.8

Таблиця 2.8

Результати сформованості у студентів саморегуляції та комунікативного контролю (констатувальний та контрольний етапи)

Рівні сформованості	Констатувальний етап		Контрольний етап	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Високий	14,28%	13,64%	38,09%	22,73%
Середній	42,86%	40,91%	47,62%	45,45%
Низький	42,86%	45,45%	14,28%	31,82%

Як видно з таблиці 2.8, у студентів експериментальної групи високий рівень сформованості саморегуляції та комунікативного контролю збільшився на 23,81%, тоді як у студентів контрольної групи високий рівень збільшився лише на 9,09%. Також у експериментальній групі спостерігаємо значне зменшення низького рівня (на 28,58%); у контрольній групі це зменшення не таке значне – лише на 13,63%.

Результати тестування студентів експериментальної та контрольної груп на констатувальному та контрольному етапах за методикою комунікативних умінь Міхельсона наведено в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Результати сформованості у студентів комунікативних умінь (констатувальний та контрольний етапи)

Рівні сформованості	Констатувальний етап		Контрольний етап	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Високий	9,52%	4,55%	47,62%	18,18%
Середній	42,86%	50,00%	33,33%	40,91%
Низький	47,62%	45,45%	19,04%	40,91%

Як видно з наведених даних у таблиці 2.9 у студентів експериментальної групи спостерігаються значні позитивні зміни у сформованості комунікативних умінь (збільшення високого рівня на 38,1% та зменшення низького рівні на 28,58%), тоді як у студентів контрольної групи також є позитивні зрушення, але несуттєві.

Отже, сформованість лідерських якостей за комунікативним критерієм у студентів експериментальної групи здебільшого перебуває на високому рівні – 42,86%, тоді як у студентів контрольної групи цей показник знаходиться на середньому та низькому рівні.

Наступним кроком експериментального дослідження була діагностика показників сформованості лідерських якостей у студентів за особистісно-операційним критерієм.

Результати тестування студентів за методикою діагностики комунікативних та організаторських схильностей на констатувальному та контрольному етапах дослідження наведено в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Результати сформованості у студентів комунікативних та організаторських схильностей (констатувальний та контрольний етапи)

Рівні сформованості	Констатувальний етап		Контрольний етап	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Високий	19,04%	22,73%	42,86%	27,27%
Середній	42,86%	40,91%	42,86%	40,91%
Низький	38,09%	36,36%	14,28%	31,82%

З таблиці 2.10 видно, що у студентів ЕГ позитивні зміни у сформованості комунікативних і організаторських схильностей більш значні, тоді як у студентів КГ також є позитивні зміни, але менші, ніж у студентів ЕГ.

Результати тестування студентів експериментальної та контрольної груп за методикою діагностики лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький) представлено в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Результати сформованості у студентів лідерських здібностей
(констатувальний та контрольний етапи)

Рівні сформованості	Констатувальний етап		Контрольний етап	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Високий	9,52%	9,09%	28,57%	18,18%
Середній	38,09%	40,91%	52,38%	40,91%
Низький	52,38%	50,00%	19,04%	40,91%

З даних таблиці 2.11 видно, що у студентів експериментальної групи низький рівень сформованості лідерських здібностей зменшився на 33,33%, а у студентів контрольної групи зменшення низького рівня лідерських здібностей відбулося лише на 9,09%.

Результати за анкетною оцінкою рівня сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти на констатувальному та контрольному етапах дослідження наведено в таблиці 2.12.

Таблиця 2.12

Результати сформованості у студентів лідерських якостей
(констатувальний та контрольний етапи)

Рівні сформованості	Констатувальний етап		Контрольний етап	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Високий	9,52%	13,64%	38,09%	13,64%
Середній	33,33%	36,36%	42,86%	54,54%
Низький	57,14%	50,00%	19,04%	31,82%

З таблиці 2.12 випливає, що у студентів експериментальної групи наявна значна позитивна динаміка у сформованості лідерських якостей (збільшення високого рівня на 28,57% та зменшення низького на 38,09%), тоді як у студентів контрольної групи високий рівень залишився незмінним, а низький рівень зменшився лише на 18,18%.

Таким чином, на контрольному етапі дослідження за особистісно-операційним критерієм у студентів експериментальної групи переважають середній та високий рівні сформованості лідерських якостей. Студенти контрольної групи здебільшого знаходяться на середньому та низькому рівнях сформованості лідерських якостей.

Загальні результати контрольного етапу експерименту (за всіма критеріями) представлено на рисунку 2.2.

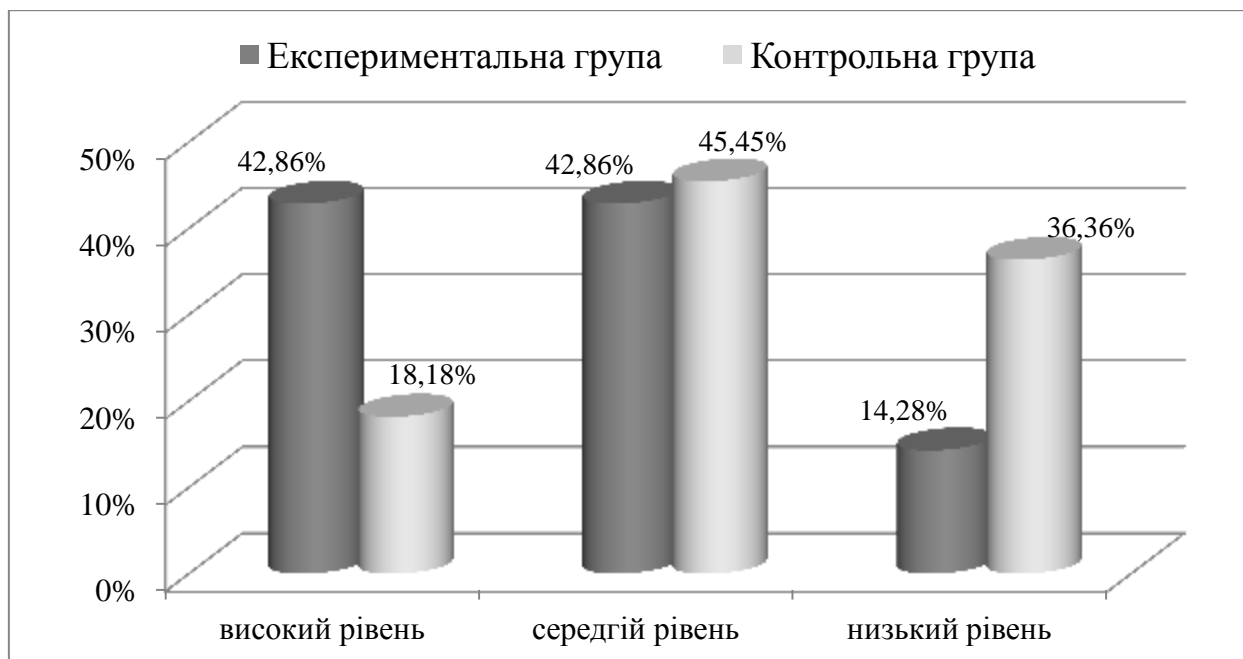


Рис. 2.2. Рівні сформованості лідерських якостей у студентів експериментальної та контрольної груп (контрольний експеримент)

Як видно з рисунка 2.2., у експериментальній групі 42,86% студентів знаходяться на високому рівні сформованості лідерських якостей, така ж кількість студентів (42,86%) знаходиться на середньому рівні, і лише 14,28% студентів ЕГ знаходяться на низькому рівні. У контрольній групі спостерігаємо дещо іншу картину: високий рівень виявлено лише у 18,18% студентів, середній рівень у 45,45% студентів, низький рівень у 36,36% студентів.

На рис. 2.3. представлені данні рівнів сформованості лідерських якостей у студентів експериментальної групи на констатувальному та контрольному етапах експерименту.

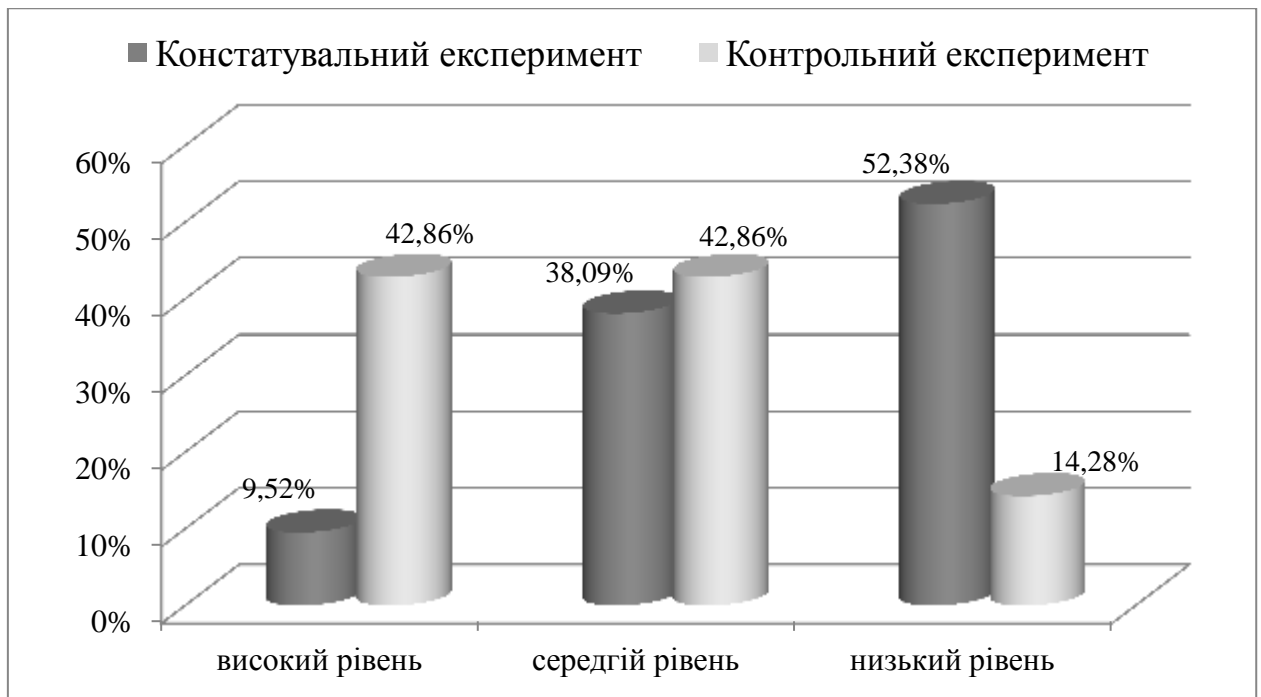


Рис. 2.3. Рівні сформованості лідерських якостей у студентів експериментальної групи (констатувальний та контрольний експеримент)

На рис. 2.4. представлені порівняльні данні рівнів сформованості лідерських якостей у студентів контрольної групи на констатувальному та контрольному етапах експерименту.

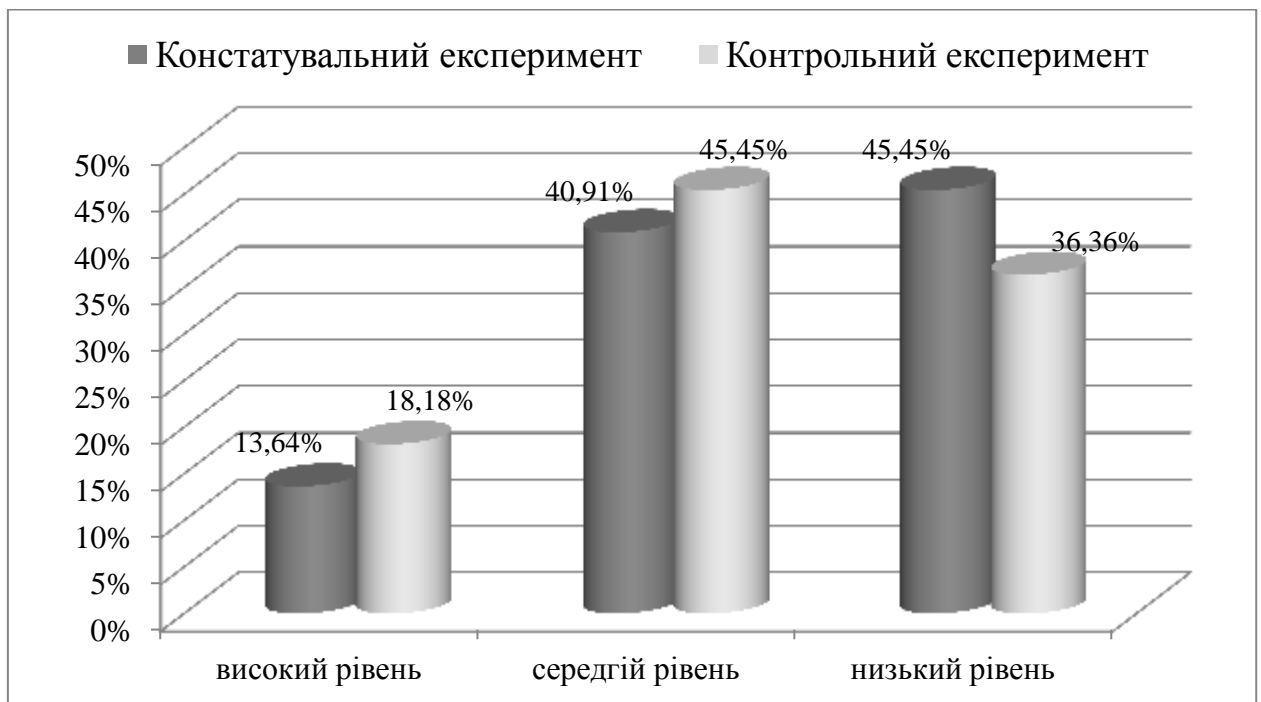


Рис. 2.4. Рівні сформованості лідерських якостей у студентів контрольної групи (констатувальний та контрольний експеримент)

Як видно з рисунків 2.3. і 2.4., рівень сформованості лідерських якостей у студентів ЕГ після проведеної роботи суттєво відрізняється від початкових даних за всіма показниками, що свідчить про наявність у них позитивних змін та ефективність визначених і впроваджених нами педагогічних умов. Так, загальний рівень сформованості лідерських якостей у студентів ЕГ здебільшого перебуває на високому (42,86%) та середньому (42,86%) рівнях. При цьому у студентів КГ також відзначаємо позитивні зміни, але, як і на початковому етапі, багато з них мають низький рівень сформованості лідерських якостей (36,36%).

Порівняння даних, отриманих за наслідками формувального етапу експерименту, з даними констатувального етапу показало, що реалізація визначених педагогічних умов дозволила підвищити рівень сформованості лідерських якостей студентів експериментальної групи порівняно з контрольною та довела ефективність пропонованого підходу.

Отже, систематизація та узагальнений аналіз результатів експерименту свідчить про ефективність визначених педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Таким чином, проведене експериментальне дослідження проблеми формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти дозволило зробити такі висновки.

Аналіз різних підходів до розв'язання проблеми ефективності формування лідерських якостей у студентів дав можливість визначити основні критерії та показники сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти. Когнітивний критерій визначає сформованість системи знань студентів про лідерство (домінантні лідерські якості, сучасні теорії та стилі лідерства, формальне та неформальне лідерство, закономірності розвитку колективу, особливості організаторської діяльності). Комунікативний критерій містить тактовність, доброзичливість, товариськість, чесність і порядність у стосунках, уміння слухати співрозмовника, уміння встановлювати й підтримувати контакт, зворотний зв'язок; уміння говорити, уміння розуміти емоційний стан людини, уміння розв'язувати конфлікти, комунікативні знання,

уміння й навички. Особистісно-операційний критерій містить індивідуально-типологічні якості та характеризує лідерські вміння, організаторські вміння та рефлексивні вміння: здатність до самопізнання, самоаналіз та аналіз діяльності інших, адекватна самооцінка, самоконтроль та саморегуляція.

Відповідно до виділених критеріїв та показників було виділено рівні, що характеризують ступінь сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти: високий, середній, низький.

Результати констатувального експерименту показали, що у студентів експериментальної і контрольної групи переважає низький рівень сформованості лідерських якостей за всіма критеріями.

З метою запровадження визначених педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти було розроблено програму їх реалізації, яка охоплює всі складники цього процесу. Запропоновану програму реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти було впроваджено у експериментальній групі під час проведення формувального етапу експерименту.

Рівень сформованості лідерських якостей у студентів експериментальної групи після проведеної роботи суттєво підвищився за всіма показниками, що підтвердило ефективність визначених педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі наведено теоретичне узагальнення й наукове розв'язання проблеми формування лідерських якостей у студентської молоді, що полягає в обґрунтуванні та експериментальній перевірці педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

1. Під лідерськими якостями студентів закладів вищої освіти розуміємо сукупність стійких характеристик особистості, які забезпечують ефективність діяльності та допомагають особистості займати позицію лідера в групі, проявляються в організаторських здібностях, умінні здійснювати значний вплив на поведінку і настрій людей, бути прикладом для наслідування.

До структури лідерських якостей студентів закладів вищої освіти належать індивідуально-особистісний, соціально-психологічний, індивідуально-комунікативний та організаційний компоненти.

2. Педагогічними умовами формування лідерських якостей особистості визначено сукупність специфічних взаємопов'язаних факторів, необхідних для здійснення системного педагогічного впливу з метою формування соціально важливих лідерських якостей особистості.

На основі теоретичного аналізу психолого-педагогічної літератури, вивчення зарубіжного й вітчизняного досвіду з досліджуваної проблеми було науково обґрунтовано й розроблено педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти: створення виховного простору, що передбачає забезпечення сприятливих умов для розвитку особистості та системне й комплексне формування в неї лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти; забезпечення цілеспрямованого формування у студентів необхідних для управлінської діяльності знань і навичок

3. Аналіз різних наукових підходів до розв'язання проблеми ефективності формування лідерських якостей особистості став підставою для визначення критеріїв сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти

(когнітивний, комунікативний та особистісно-операційний критерій).

Відповідно до критеріїв запропоновано показники й рівні сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти: високий, середній та низький.

Дані констатувального експерименту показали низький загальний рівень сформованості лідерських якостей студентів як експериментальної так і контрольної групи за всіма критеріями та підтвердили необхідність упровадження в освітній процес закладу вищої освіти педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів.

4. Програма реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти містила методи (навчальна дискусія, творчі завдання, проблемні й рольові ігри та ін.), засоби (комп'ютер, проектор та ін.), інтернет-технології (електронні посібники та підручники), організаційні форми, (семінарські заняття, тренінги).

Оцінку й аналіз результатів експериментальної роботи з упровадження педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти було здійснено за трьома критеріями – когнітивним, комунікативним і особистісно-операційним.

Таким чином, було встановлено, що рівень сформованості лідерських якостей у студентів експериментальної групи після проведеної роботи суттєво підвищився за всіма критеріями і показниками, що свідчить про ефективність обґрунтованих, розроблених та експериментально перевірених педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаир Д. Психология лидерства. Москва : Эксмо, 2005. 352 с.
2. Адизес И. Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. 3-е изд. Москва : Альпина Паблишер, 2012. 259 с.
3. Алфімов Д. В. Теорія і методика виховання лідерських якостей особистості у сучасній загальноосвітній школі : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.07. Луганськ, 2012. 495 с.
4. Ашумов В. Р. Якість освіти у ВНЗ. Київ : Наукова думка, 2010. 122 с.
5. Ананьев Б. Г. К психофизиологии студенческого возраста. *Современные психологические проблемы высшей школы*. 1974. Вып. 2. С. 34-35.
6. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник для высших учебных заведений. 5-е изд., испр. и доп. Москва : Аспект Пресс, 2003. 364 с.
7. Бендас Т. В. Психология лидерства : учебное пособие. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 448 с.
8. Бех І. Д. Виховання особистості : навч.-метод. посіб. : у 2 кн. Київ : Либідь, 2003. Кн. 1. 280 с.
9. Бондаренко В. В., Яценко О. М. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх менеджерів. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Педагогічні науки*. 2015. № 11. С. 7-12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vldubzh_2015_11_3.
10. Буряк Т. П. Сучасні підходи до лідерства. Київ : Наукова думка, 2009. 200 с.
11. Василевська Н. Є., Левченко Н.А. Якості лідера. Сформованість поняття студентством. *Сучасні аспекти виховання студентської молоді*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. Харків : ХНАМГ, 2009. С. 17-18. URL: <https://eprints.kname.edu.ua/31210/1/10.pdf>
12. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника.

Харків : Основа, 2007. 176 с.

13. Вежевич Т. Е. Педагогические условия развития лидерских качеств учащихся : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Улан-Удэ, 2001. 198 с.
14. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь : Перун, 2002. 1440 с. URL: <http://bookre.org/reader?file=1506373>.
15. Вяткин П. В. Лидерство в студенческой группе. Москва : Педагогика, 2010. 153 с.
16. Гапонюк З. Г. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов гуманитарных вузов : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Москва, 2008. 24 с.
17. Гармаш С. А., Гашутіна О. Е. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. *Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності*. 2009. Т. 10. С. 37-44.
18. Голоवेशко Б. Р. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищих навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Вінниця, 2017. 294 с. URL: https://www.vspu.edu.ua/science/dis/des_19_3.pdf.
19. Голоवेशко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. *Вестник Национального технического университета «Харьковский политехнический институт»*. 2012. № 32. С. 89-96. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/13398/1/Elita_2012_32-33_Holoveshko_Pro_deiaki.pdf.
20. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. Москва : Альпина Бизнес Букс, 2005. 75 с.
21. Грудзинская Е. Ю. Эффективное лидерство в управлении человеческими ресурсами с использованием информационных технологий : учеб.-метод. материал по программе повышения квалификации «Информационные технологии в управлении учебным и научным процессом». Нижний

- Новгород : Изд-во НГУ, 2006. 78 с.
22. Давлетова А. И. Развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Москва, 2007. 24 с.
 23. Даниленко Л. Лідерство і керівництво в управлінській діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу: сутність і проблеми. *Нова педагогічна думка*. 2010. № 1. С. 58-61.
 24. Дяків А. А. Виховання лідера. Київ : Наукова думка, 2011. 231 с.
 25. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 238 с.
 26. Євдокимов В. І., Прокопенко І. Ф. Педагогічні технології : навч. посіб. Харків : Колегіум, 2005. 223 с.
 27. Зеленов Є. А. Формування лідерських якостей як завдання планетарного виховання студентської молоді. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2017. № 5 (80). С. 70-78. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/domtp_2017_5_10.
 28. Земба А. Б. Проблема ефективності управління студентською групою: тренінг розвитку лідерських якостей студентів. *Практична психологія та соціальна робота*. 2007. № 3. С. 42-49.
 29. Зорина А. В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Нижний Новгород, 2009. 24 с.
 30. Кайдалова Л., Щокіна Н., Альохіна Н. Формування лідерських якостей студентів на основі інноваційних методів навчання. *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe (East European Scientific Journal). Pedagogika*. 2016. № 7. С. 34-37.
 31. Качалов В., Лукіна Т. Проблеми якості освіти. Київ : Знання, 2007. 358 с.
 32. Кипнис М. Ш. Тренинг лидерства. 2-е изд., стер. Москва : Ось-89, 2006. 144 с.
 33. Кокарева А. Формування лідерських якостей у процесі підготовки фахівців у технічних університетах. *Університети і лідерство*. 2016. № 3. URL:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/univlead_2016_3_15.

34. Конышева Л.Н. Формирование лидерских качеств студентов посредством участия в деятельности органов самоуправления : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Киров, 2009. 189 с.
35. Коротяев Б. І., Курило В. С. Освітній простір: очікування та виклики часу й життя : монографія. Луганськ : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2009. 308 с.
36. Кращенко Ю. П. Виховання лідерських якостей у професійній підготовці вчителя. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2011. № 6. С. 70-77.
37. Креймс Д. А. 4 правила лидерства Джека Уэлча. Москва : Поколение, 2007. 110 с.
38. Кричевский Р. Л. О механизме детерминации статуса личности в социальной группе. *Проблемы формирования ценностных ориентаций и активности личности в её онтогенезе*: межвуз. сб. науч. тр. Москва, 1987. С. 128-143.
39. Лидерство : сборник / Г. Мицберг и др. Москва : Альпина Бизнес Букс, 2006. 264 с.
40. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2009. 254 с.
41. Мараховська Н. В. Тривіум-тренінг як спосіб формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : навч.-метод. посіб. Маріуполь : Маріупольській державний гуманітарний ун-т, 2008. 270 с.
42. Матвієнко Ю. С. Система студентського самоврядування як середовище виховання соціальної активності. Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету ім. В. Винниченка. Педагогічні науки. 2014. Вип. 125. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_p_2014_125_30.
43. Мельник В. Керівниками не народжуються: управлінська підготовка керівника навчального закладу в системі підвищення кваліфікації.

- Управління освітою. 2011. № 8. С. 8-12.
44. Менегетти А. Психология лидера. 4-е изд., доп. Москва : ННБФ «Онтопсихология», 2004. 256 с.
 45. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 2006. 720 с.
 46. Мороз В. П. Лідерство як наукова проблема. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. 2019. № 1 (324), ч. I. С. 99-110. URL: <http://visnyk.luguniv.edu.ua/index.php/vped/article/view/26/23>.
 47. Мороз В. П. Організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Старобільськ, 2015. 305 с.
 48. 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.
 49. Олексюк О. Лідерські риси та якості як складові структури особистості лідера. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. 2017. № 4 (59). С. 372-380. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2017_4_72.
 50. Олексюк О. Формування та розвиток у студентів університету лідерських якостей у процесі викладання психолого-педагогічних дисциплін. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. 2019. № 4 (67). С. 134-138.
 51. Педагогическая энциклопедия / под ред. Б. Бальшева. Москва : ИСЭ, 1999. 672 с.
 52. Поздняков А. П. Формирование управленческой культуры будущего специалиста социальной работы в вузе : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08. Тамбов, 2007. 39 с.
 53. Психология : словарь / под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского.

- Москва : Педагогика, 1990. 458 с.
54. Психология лидерства : хрестоматия / сост. К. В. Сельченко. Минск : Харвест, 2004. 368 с.
 55. Прокопенко І. А. Формування професійно-менеджерської культури майбутнього вчителя : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2008. 226 с.
 56. Пучков Н., Авдеева А. Организация воспитательной работы в вузе по формированию лидерских качеств обучающихся : метод. реком. Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. 28 с.
 57. Решетило В. Формування лідерських якостей студентів як відповідь на виклики сучасності. *Сучасні аспекти виховання студентської молоді*. Харків, 2009. С. 118-121. URL: <https://eprints.kname.edu.ua/31421/1/11.pdf>.
 58. Российская педагогическая энциклопедия / под ред. В. П. Мануйлова. Москва : Большая российская энциклопедия, 1993. 1376 с.
 59. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 712 с.
 60. Савицька Т. В., Іотова І. Н., Маджар Н. М. Особливості формування особистості лідера в студентському колективі. *Сучасна медична освіта: методологія, теорія, практика* : матеріали Всеукр. навч.-наук. конф. з міжнар. участю. (Полтава, 19 березня 2020 р.). 2020. С. 177-180. URL: http://elib.umsa.edu.ua/jspui/bitstream/umsa/13658/1/Savicka_Osoblivosti_formuvannya.pdf.
 61. Савченко С. В. Науково-теоретичні засади соціалізації студентської молоді в позанавчальній діяльності в умовах регіонального освітнього простору : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.05. Луганськ, 2004. 455 с.
 62. Сахно С., Мун В. Лідерські якості у студентів спеціальності «соціальна робота». Reporter of the priazovskyi state technical university. Socially-humanitarian sciences and public administration. 2018. Issue 1. С. 175-180.
 63. Семченко Н. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : дис. ... канд. пед. наук :

- 13.00.04. Харків, 2005. 215 с.
64. Сергеева Л. М., Кондратьева В. П., Хромей М. Я. Лідерство : навч. посіб. Івано-Франківськ: «Лілея-НВ». 2015. 296 с.
65. Слостенин В. А., Шиянов Е. И. Гуманизация образования и педагогические ценности. *Гуманизация образования*. Набережные Челны, 1996. № 1. С. 53-58.
66. Сопівник Р. В. Формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2015. 4 (67). С. 149-160. URL: <http://oaji.net/articles/2015/690-1451307562.pdf>.
67. Ступак О. Ю. Роль студентського самоврядування в процесі соціалізації студентської молоді. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. Слов'янськ, 2010. Вип. ЛІІ. С. 199-205.
68. Уманский Л. И., Лутошкин А. Н. Психология и педагогика работы комсорга. Москва : Молодая гвардия, 1984. 206 с.
69. Фернхем А., Хейвен П. Личность и социальное поведение. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 368 с.
70. Филанович С. Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Москва : ИНФРА-М, 1999. 328 с.
71. Философский словарь / под ред. И. Г. Фролова. 7-е изд., перераб. и доп. Москва : Республика, 2001. 480 с.
72. Философский энциклопедический словарь / под ред. Б. М. Прокофьева. Москва : БСЭ, 1997. 300 с.
73. Фрейджер Р., Фэйдимен Д. Теории личности и личностный рост. Москва : ОЛМА ПРЕСС, 2004. 657 с.
74. Хохліна О. П., Шут Г. С. Психологічні особливості студентів із різним стилем лідерства. *Юридична психологія та педагогіка*. 2014, № 1. С. 62-78. URL: http://elar.naiu.kiev.ua/bitstream/123456789/687/3/huhlina_ua.pdf.
75. Хупавцева Н. О., Максимчук В. Б. Формування і розвиток лідерських

- якостей студентів-психологів. *Психологія: реальність і перспективи*. 2018. Вип. 10. С. 159-165.
76. Чорний А. В. Сучасні теорії лідерства: Загальний огляд та структурна модель. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Економіка*. 2018. № 9 (37). С. 78-84.
77. Шендрик И. Г. Образовательное пространство субъекта и его проектирование. Москва : АПКИПРО, 2003. 156 с.
78. Шигапова Л. П. Формирование лидерских качеств студентов вуза в деятельности органов самоуправления : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Казань, 2008. 228 с.
79. Щуркова Н. Е. Диагностика воспитанности: педагогические методики. *Воспитание: новый взгляд с позиции культуры*. Москва : Педагогический поиск, 1997. С. 62-75.
80. Энциклопедический словарь / под ред. И. Ф. Андриевского. Москва : БСЭ, 1989. 1422 с.
81. Яременко П. С. Якість освіти в Україні. Київ : Лібра, 2011. 157 с.
82. Ясінець П. С. Якість освіти у ВНЗ. Київ : Лібра, 2008. 212 с.
83. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до виховання лідера. Київ : Наукова думка, 2010. 143 с.
84. Day D. V., Zaccaro S. J., Halpin S. M. *Leader Development for Transforming Organization*. Lawrence Erlbaum Associates, 2004. 427 p.
85. Goleman D. *Emotional Intelligence*. Bantam Books, 2006. 358 p.

Додаток А

Анкета оцінки рівня сформованості лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти

Просимо Вас взяти участь у експериментальному дослідженні, результати якого будуть використані в наукових інтересах. Ваша участь має для нас велике значення, але вона буде корисною тільки в тому випадку, якщо Ви віднесетеся до справи серйозно і щиро.

1. П.І.Б. _____

2. Ваш вік: _____ років

3. Визначте, будь ласка, ступінь прояву у Вас наведених нижче особистісних якостей. Оцінюйте найближчий рік життя. Вибирайте одну відповідь з трьох можливих, ставлячи у лапках напроти оцінюваної якості цифру відповіді. Відповідайте щиро. Збереження таємниці ваших відповідей – професійний обов'язок експериментатора.

Можливих відповідей: «1» – слабка вираженість якості; «2» – середня вираженість якості; «3» – висока вираженість якості.

Особистісні якості:

- психічна стійкість – « »
- відповідальність – « »
- врівноваженість – « »
- впевненість у собі – « »
- наполегливість – « »
- цілеспрямованість – « »
- рішучість – « »
- комунікативність – « »
- активність – « »
- здатність до організаторської роботи – « »
- ініціативність – « »

- товариськість – « »
- уміння слухати співрозмовника – « »
- організаторська проникливість – « »
- креативність – « »
- здатність активно впливати на інших – « »
- потреба до успіху – « »
- уміння розв'язувати конфлікти – « »
- інтелектуальна лабільність – « »
- здатність до емпатії – « »
- уміння приймати відповідальні рішення у будь-яких ситуаціях – « »
- чесність і порядність у відносинах – « »
- готовність до ризику – « »
- готовність до самостійного виконання завдань – « »
- уміння управляти собою – « »
- наявність сили волі – « »
- самоконтроль – « »
- адекватна самооцінка та самовладання – « »

Дякуємо Вам за допомогу в роботі!

Додаток Б

Тренінг розвитку лідерських якостей студентів

Мета: розвиток лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти

Завдання:

1. Сприяти формуванню лідерської Я-концепції.
2. Розвиток позитивного самосприйняття.
3. Сприяти формуванню відповідальності.
4. Сприяти формуванню лідерського світогляду.

Структура тренінгу:

- знайомство учасників групи один з одним і тренером;
- створення психологічного комфорту для роботи в групі;
- формування загального уявлення про лідерство;
- демонстрація учасникам ефективність кооперації;
- оцінка ролі лідера в команді;
- оцінка отриманого досвіду;
- прощання з групою;

Матеріали: маркери, ручки, папір А4, ватмани, стікери, фліп-чарт,

Кількість занять: 1

Тривалість: 2 год.

Заняття

Учасники групи сідають у коло. Тренер вітає учасників, розкриває напрямки за якими буде працювати група; планує режим роботи.

Вправа «Моє ім'я»

Мета: познайомити учасників один з одним, створити умови для ефективної співпраці.

Матеріали: не потрібні

Час: 10 хв.

Процедура проведення: Тренер пропонує першому учаснику, наприклад сидячому з права від нього, підвестися і назвати своє повне ім'я та прізвище, а також ім'я, яким він ходив би, щоб його називали в групі. Наприклад: «Мене звуть В'ячеслав Іванов. В групі прошу називати мене Слава»

Далі виступаючому потрібно повідомити що-небудь про своє ім'я і прізвище.

Так він може відповісти на наступні запитання:

Що означає твоє прізвище?

Що означає твоє ім'я?

Чи подобається тобі твоє ім'я?

Чи знаєш ти, хто його тобі підібрав?

Хто ще в твоїй сім'ї носив це ім'я?

Чи хотів би ти щоб тебе назвали іншим ім'ям?

Вправа «Правила»

Мета: Прийняття правил для продуктивної роботи групи

Матеріали: непотрібні

Час: 5 хв.

Процедура проведення: Тренер пояснює: для того, щоб кожному в групі було зручно, потрібно дотримуватись певних правил. Далі учасникам пропонується назвати правила, які, на їхню думку, потрібні для ефективної роботи на тренінгу

Усі пропозиції записуються на фліп-чарті, потім кожне правило обговорюється з групою – що воно означає, для чого потрібне. Тільки після того як уся група прийме правило, тренер записує його на плакаті «Правила роботи групи».

Орієнтовними правилами можуть бути такі:

- дотримуватися регламенту;
- слухати і чути (один говорить – усі слухають);
- бути позитивним;
- бути активним;

- говорити тільки за темою і від свого імені;
- не критикувати: кожен має право на власну думку;
- говорити коротко по черзі.

Вправа «Очікування»

Мета: допомогти учасникам усвідомити власні очікування від тренінгу розвитку лідерських якостей

Матеріали: плакат «Наші очікування»

Час: 5 хв.

Процедура проведення: Тренер нагадує учасникам, що вони працюють у форматі тренінгу і потрібно сформулювати власні очікування: які знання, навички ви хотіли б отримати.

Кожному учаснику пропонується назвати свої очікування від тренінгу, починаючи словами: «Я очікую ...». Кожне висловлювання тренер коротко записує на плакаті «Наші очікування»

Вправа «Австралійський дощ»

Мета: активізувати учасників, підготувати їх до наступних вправ.

Матеріали: не потрібні

Час: 10 хв.

Процедура проведення: Учасникам необхідно стати в коло.

Тренер: Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді давайте разом послухаємо, який він. Зараз по колу ланцюжком ви будете передавати мої рухи. Як тільки вони повернуться до мене, я передам наступні. Будьте уважні

- В Австралії здійнявся вітер (тренер тре в долоні).
- Починає крапати дощ. (клацання пальцями).
- Дощ посилюється (почергове плескання у долоні).
- А ось град – справжня буря (тупіт ногами).
- Але що це буря стихає (плескання по стегнах).
- Дощ стихає (плескання долонями).
- Поодинокі краплі падають на землю (клацання пальцями).
- Тихий шелест вітру (потирання долонь).

– Сонце. (руки до гори. Усмішка).

Вправа «Якості лідера»

Мета: формування уявлень учасників про лідерські якості.

Матеріали: аркуші А4, ручки

Час: 20 хв.

Процедура проведення: Вправа складається з трьох етапів. На першому етапі кожному учасникові пропонується індивідуально скласти список з семи найбільш важливих якостей, якими, на його думку, необхідно володіти людині, щоб стати лідером. Час виконання – 5 хвилин. Потім кожен учасник зачитує свій список групі.

На другому етапі групі пропонується колегіально, керуючись принципом досягнення згоди, проаналізувати всі якості, що прозвучали, і визначити п'ять найбільш значущих якостей для лідера учнівської групи. Остаточний список якостей зачитується ведучому і обґрунтовується учасниками.

На третьому етапі кожному учасникові пропонується за п'ятибальною шкалою оцінити ступінь розвиненості виділених групою лідерських якостей особисто у нього. Результати зачитуються групі.

Інформаційне повідомлення

Мета: Ознайомити учасників з поняттям лідерства

Матеріали: не потрібні

Час: 15 хв.

Процедура проведення: Своїм першим народженням ми зобов'язані батькам, друге - ми даємо собі самі. Лідерство є соціальним феноменом. Але для того щоб бути лідером для інших, для початку необхідно стати лідером по відношенню до самого себе. Чи можуть бути лідерами люди, які самі нікуди не йдуть?

В кожній людині закладений величезний потенціал, але знайти і реалізувати його може лише вона сама.

З самого дитинства дитина намагається бути кимось. Вона ще не знає, хто вона, а жити без особистості важко. Дитина наслідує дорослих, для того

щоб навчитися тому, що вміють вони. Дорослі планують і організують життя дитини, тому що вона ще не вміє це робити самостійно. Вирісши, вона знаходить індивідуальність, починає усвідомлювати своє справжнє «Я», бере на себе відповідальність за власне життя і починає управляти ним. У цьому виявляється друге народження. Принаймні, так повинно бути.

Однак якщо ви уважно подивитеся навколо, то, на жаль, виявите, що насправді світ повний дорослих і літніх людей, так і не взяли на себе відповідальність за своє життя. Це ті люди, які не вільні, «будують» власне життя на основі почутих по радіо непрофесійних гороскопів, порад знайомих і вказівок близьких. Це люди, так і не знайшли внутрішніх точок опори і вимушені шукати їх назовні.

Друге народження – це набуття себе, пробудження внутрішнього відчуття себе, знаходження, усвідомлення і прийняття свого життєвого шляху.

Внутрішнє відчуття себе включає усвідомлення свого «Я», здатність сприймати внутрішні сигнали, знати свої переваги, розуміти, чого хочеться зараз, а що небажано, що приємно, а що не дуже. Без відчуття себе і без віри в себе ми залишаємося без керівної сили, коли прагнемо досягти своїх цілей і реалізувати свої прагнення. Як відзначає Ф. Карделл, «життя без нашого управління подібно кораблю без штурвалу чи блукання у величезному лісі без компаса і карти». Та й ні до чого вони людині, яка сама не знає, куди вона іде.

Вправа «Секрет Джованні».

Мета: демонстрація ефективності кооперації, можливість побачити і оцінити роль лідера в команді.

Матеріали: картки.

Час: 30 хв.

Процедура проведення: Кожен член групи отримує одну або кілька карток, на яких написано по одній фразі. Кількість отримуваних учасниками карток залежить від кількості людей в групі. При необхідності число карток можна збільшити.

На картках написані наступні фрази:

Джованні слухає тільки музику в стилі кантрі.

У Джованні алергія на кішок.

Джованні лисий.

У Джованні немає машини.

Джованні не вміє готувати.

Єдина прикраса Джованні - перстень з печаткою.

Егон Айгенсінн - тренер Джованні.

Егон Айгенсінн лежить в ліжку з грипом.

Лізи Лонгбайн зараз немає в місті.

Вона знімає свій перший фільм «Мисливець».

Гаррі Пітбул абсолютно невинний.

Джованні дуже пихатий.

Тітка Роза - в Африці на сафарі.

Джованні ніколи не їсть суп.

Поблизу від квартири Марвіна немає дерев.

Белло любить грати під ліжком Джованні.

Белло не у воді.

Джованні любить тварин.

У Джованні є собака Белло.

Белло шість років.

Егон Айгенсінн часто ходить в оперу.

У Гаррі Пітбула є одна пристрасть: він пече кекси

Ліза Лонгбайн любить діаманти.

Гаррі Пітбул часто ходить на риболовлю.

Джованні придбав державні цінні папери.

Далі ведучий зачитує наступний текст:

«Джованні Великий – знаменитий важкоатлет. Сьогодні він дуже схвильований. Схвильований він тому, що відмовився виступати ввечері в показовому виступі, в якому бере участь його лютий суперник Гаррі Пітбулл.

Джованні сказав: «Я не можу піти туди, поки я не знайшов це».

Ваше завдання – розкрити секрет Джованні. Зробити це можна, якщо звести всю наявну на картках інформацію воедино. Вся робота виконується усно. Показувати свою картку іншим забороняється. Ніхто не має права робити ніяких записів. Завдання буде вважатися виконаним, якщо дані відповіді на три питання:

Що втратив Джованні?

Хто це викрав?

Де це знаходиться?

Кожен учасник отримує копію Програми».

Що було втрачено? маленьке кошения; квиток в оперу; перука; червоний кабріолет; рецепт кексу

Діамантовий перстень

Хто це викрав? Белло, собака; Егон Айгенсінн, тренер Джованні; Ліза Лонгбайн, його подруга; Гаррі Піттбул, його суперник; його улюблена тітка Роза.

Де це знаходиться? у міському парку; під ліжком; у пральній машині; на дереві; у його купальному халаті.

Учасники обговорюють завдання та пропонують завершені варіанти відповідей ведучому. Ведучий відповідає тільки «так» чи «ні».

При цьому провідному необхідно застерегти учасників від простого перебору варіантів і при пред'явленні відповіді вимагати його обґрунтування.

Правильна відповідь: Загублений перуку. Його викрала собака Белло. Перука знаходиться під ліжком.

Правильна відповідь складно знайти, якщо в групі не проявиться лідер, який візьме на себе виконання координаційної функції. Відповідно, виконання даної вправи на третьому етапі тренінгу дає можливість молодшим командирам проявити організаційні здібності: організувати обговорення і керувати процесом пошуку рішення.

Вправа «Ліс».

Мета: розслаблення, відновлення сил.

Матеріали: не потрібно.

Час: 15 хв.

Процедура проведення: Заплющить очі. Зручно сядьте, покладіть руки на коліна долонями догори. Уявіть собі ліс. Я люблю бувати в ньому. Свіже повітря, лісова прохолода завжди приваблювали мене. Дорога не стомлює мене, а, навпаки, надає впевненості та сили. Ось він, мій улюблений ліс!

Усі стежинки в ньому знайомі. Ось ця веде до березового гаю. Я направляюся туди. Дихається легко, рівно, глибоко...

Легкий вітерець хитає верхівки дерев, вони, вітаючись, кланяються мені.

Навкруги тиша, тільки десь стукає дятел, а пташки співають свої невігядливі пісні, радіючі кожній новій миті дня. Дихається легко, рівно, глибоко...

Я заходжу до березового гаю й уявляю собі, що я не людина, а рослина у цьому гаю:

Я – трава, Я – ромашка, Я – білий гриб, Я – шишка на гілці, Я – берізка, Я – кульбаба, Я – велика сосна.

Свіже повітря пронизує все навкруги. Дихається легко, рівно, глибоко.

Натішившись ліською прохолодою і тишею, я повертаюся додому.

Вправа «Мій внутрішній стан»

Мета: підведення підсумків щодо процесу роботи

Матеріали: не потрібні

Час: 5 хв.

Процедура проведення: Учасники розводять руки в боки. Права долонь – донизу, ліва – доверху. Беруться за руки, заплющують очі і хвилину прислухаються до свого внутрішнього стану.

Обмін враженнями, почуттями, думками щодо роботи групи [37].

Додаток В

Приклади вправ, що використовувались під час тренінгу лідерських якостей «Лідер майбутнього»

Вправа «Очікування»

Мета: виявлення очікувань і сподівань кожного учасника тренінгу.

Інструкція: ведучий оголошує тему заняття, нагадує учасникам, що для успіху в роботі потрібно визначитися, чого очікує від заняття кожний учасник. Вправою «Незакінчене речення» починає хтось один і по колу всі продовжують: «Від сьогоднішнього заняття я очікую...». Викладач усі очікування фіксує на аркуші.

Рефлексія: «Навіщо ми це робили?» Фактично очікування є не що інше, як мета. Саме на них викладач буде спиратися, підбиваючи підсумки проведеного заняття.

Вправа. «Декларація самоцінності»

Мета: рефлексія оптимістичної позиції особистості стосовно себе.

Завдання: скласти «Декларацію самоцінності особистості».

Інструкція: при складанні «Декларації самоцінності» акцентуйте увагу на вираженні самоствавлення (достоїнство, самоствердження, самосхвалення, самостимулювання, талановитість).

Аналіз вправи проводиться вибірково, за бажанням присутніх, інші здають «Декларації самоцінності» ведучому [47, 287].

Вправа «Хто я такий?»

Інструкція: розділіть аркуш на три стовпчики: у перший напишіть відповідь на питання «Хто я такий?» десятьма словами-епітетами; у другий запишіть відповіді на це питання, ніби їх дали ваші близькі і рідні (наприклад, мати, сестра, брат та ін.); а в третій – думки ваших одногрупників.

Аналіз заняття. Анкета

1. Ім'я, прізвище
2. Оцінка результативності заняття в балах (5, 4, 3, 2, 1). Заняття справило велике враження, ніякого враження.
3. Оцінка самопочуття в балах (5, 4, 3, 2, 1). Я почував себе вільно або стримано.
4. Найбільш значущими для засвоєння цієї теми є такі моменти заняття (указати які)....
5. На наступному занятті я хотів би, щоб група розглянула ситуацію:...

Мозковий штурм «Для мене бути керівником – це ...»

Мета: активізація розумової діяльності, творчих здібностей.

Тривалість: 10 хвилин.

Хід вправи: студентам пропонується продовжити фразу, ураховуючи власний досвід та особистісні вподобання: «Для мене бути керівником – це ...». Відповіді кожного учасника записуються тренером на ватмані, після чого аналізуються та обговорюються в групі.

Мозковий штурм «Лідер – це ...»

Мета: активізувати творче мислення студентів.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід вправи: студентам пропонується продовжити фразу, ураховуючи власний досвід та особистісні вподобання: «Лідер – це ...». Відповіді кожного учасника порівнюються з попередніми відповідями мозкового штурму, знаходять відмінні та схожі риси, визначаються особливості діяльності лідера в студентських групах та органах студентського самоврядування.

Вправа «Коло і я»

Мета: надати можливість виявити лідерські здібності, навчити діяти відповідно до обставин; відпрацювати навички переконання та упередженості.

Тривалість: 20 хвилин.

Хід вправи. Обирається добровільно 1 учасник. Усі інші утворюють тісне коло, що буде перешкоджати потраплянню в нього обраного учасника. Йому дається 2 хвилини для того, щоб силою переконання (домовленістю, погрозами, обіцянками), спритністю (пронирнути, прослизнути, прорватися), хитрістю (компліменти), щирістю переконати учасників впустити його до кола. Наприкінці вправи – обговорення стратегії поведінки учасників. Як вони себе поводити під час вправи, а як – у житті? У чому виникали труднощі? Чи важко було вмовити учасників пустити до кола? [39, 10].

Вправа «Поміняйтесь місцями»

Мета: налаштування групи на подальшу сумісну роботу, зняття емоційного навантаження, створення позитивної атмосфери.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід вправи: учасники розподіляються на дві групи й сідають у коло. Тренер дає команду помінятися місцями учасникам 1 групи, при цьому він має встигнути сісти на вільне місце. Учасник, що залишився без місця, стає ведучим.

Рольова гра «Складна розмова»

Мета: тренування здібностей переконання, розв'язання конфліктних ситуацій; розвиток творчого мислення.

Тривалість: 40 хвилин.

Хід вправи. Учасники заслуховують легенду гри. Ви – відповідальні за проведення конкурсу на факультеті «Дебют першокурсника» зі студентським активом. Ви вже підготували сценарій, концертні номери, декорації, розвісили оголошення та роздали запрошення. Концерт назначений на завтра, але о 14 годині ви бачите, що сценарій був стертий із пам'яті комп'ютера, а роздрукувати його не встигли; крім того, усі декорації зникли. На відновлення втрачених матеріалів знадобиться 1,5-2 години, однак самотужки вам

упоратися буде досить важко. Студенти майже всі розійшлися додому, залишилися лише ваш заступник та голова редакційної комісії. Однак, за фатальним збігом обставин, Ваш заступник через годину збирався йти на День народження друга, а голова редакційної колегії їде додому й уже запізнюється на електропоїзд. Що робити? Ваше завдання як керівника – умовити колег залишитися та допомогти відновити сценарій і декорації.

Заслухавши легенду гри, трьом учасникам пропонується спробувати власні сили, продемонструвавши розмову між відповідальним за конкурс, його заступником та головою редакційної комісії. Учасникам надається декілька спроб, у кожній із яких вони міняються місцями. Важливим є аналіз ситуації після кожної демонстрації розмови. Наприкінці обговорюються враження від гри. Як дана гра допомогла зрозуміти таємниці переговорного процесу? Який стиль досягнення розв'язання конфлікту був вдалим? [39, 20-21].

Правила діалогічної взаємодії

Мета: розвиток умінь встановлювати довірливі відносини з людьми.

Тривалість: 10 хвилин.

Хід вправи: студентам пропонується сформулювати правила діалогічної взаємодії:

1. Намагайся відчувати емоційний стан іншої людини.
2. Повніше змалювай для себе переживання іншого.
3. Знаходь у характері партнера із спілкування щось гідне здивування й бажання наслідувати.
4. Покажи іншій людині, що ти переживаєш разом з нею, співчуваєш їй, розвивай у собі способи емоційного самовираження.
5. Виділи основну думку в мові партнера, а потім уточни, чи це так. Повторюй спроби доти, поки партнер не згодиться. Учись відокремлювати суть питання, формулювати його.
6. Не намагайся будь-якою ціною переконати іншого у власній правоті.
7. Не повчай: учись визнавати право іншого на власну думку.

8. Намагайся частіше використовувати «Я-висловлювання».

9. Пам'ятай: відповідальність за результат взаємодії порівну розподілено між партнерами зі спілкування.

10. Намагайся фіксувати власні спроби маніпулювання іншими, маніпулятивні наміри інших. [24, 35-36].

Вправа. Уточнення інформації.

Під час бесіди той, хто розповідає, має передати потрібну інформацію. Натомість слухач прагне з'ясувати всі деталі, перевірити факти, виявити найістотніші аспекти інформації, що їх містять висловлювання безпосередньо чи опосередковано.

Завдання: оволодіти вмінням активного сприймання й перевірки інформації:

- 1) формулювання питань до того, хто розповідає, стосовно деталей, фактів, почуттів, результатів тощо;
- 2) перевірка почутого – упевненість в істинності сприйнятої інформації;
- 3) резюме почутого – упевненість у тому, що і розповідач, і слухач користуються однаковими фактами, однаково їх розуміють [28, 47].

Ділова гра «Форми спілкування»

Мета: створити умови для оволодіння вмінням організовувати інформування нового матеріалу.

Учасники: а) студенти – доповідачі; б) студенти – слухачі; в) студенти – експерти.

Інструкція доповідачу. Уявіть, що ви викладаєте дисципліни в 9-у класі. Вам необхідно на основі аналізу проблемної ситуації, організувати аудиторію на вивчення нового матеріалу.

Ви повинні виступити в ролі інформатора.

Інструкція слухачам. Ви навчаєтесь у 9-у класі. Більшість з вас не виявляє високого інтересу до тієї дисципліни. Не всі усвідомили, до якого результату

необхідно дійти. Під кінець відведеного учителем часу не всі учні справилися із завданнями.

Інструкція для експертів

1. Простежте весь хід діяльності доповідача, спрямованої на організацію учнів на вивчення нового матеріалу.

2. Дайте оцінку доцільності вибору методів і прийомів.

3. Як доповідач досяг мети?

Завдання. Скласти фрагмент доповіді за своєю спеціальністю (за планом заняття) Структурні елементи доповіді: Тема доповіді, актуальність проблеми, мета, об'єкт, предмет, завдання, гіпотеза, зміст, висновки [47, 290-291].

Вправа. Підтвердження.

Опрацювати вміння підтвердити співрозмовникові, що його зрозуміли. Робота ведеться парами. Завдання розповідача – повідомити про свою проблему. Завдання слухача – показати, що він зрозумів почуття того, хто говорить. Для цього виконують такі дії:

1) конкретизацію емоцій, пов'язаних з цією проблемою (своїх та співрозмовника);

2) формулювання почуттів іншої людини в одній фразі, яка відображає ваше розуміння сутності проблеми;

3) перевірку, поставити додаткове запитання до партнера стосовно того, чи правильно він зрозумів ситуацію;

4) повернення до порушеної теми, якщо співрозмовник відійшов від неї;

5) інструментування висловлювання свого розуміння проблеми та почуттів співрозмовника;

6) зняття напруження щодо подальшого розвитку подій, зняття незручності через надмірну відвертість.