

НУБІП України

НУБІП України

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

011-МР.378.035:316.46 ПЗ
НУБІП України
ДОБРОПРАВОЇ АЛІСИ СТАНІСЛАВІВНИ

2021 р.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Гуманітарно-педагогічний факультет

УДК 378.035:316.46

НУБІП України

ПОГОДЖЕНО

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Декан гуманітарно-педагогічного
факультету (Директор ННІ)

Завідувач кафедри педагогіки

НУБІП України

(підпис)

(ПІБ)

(підпис)

(ПІБ)

« »

2021 р.

« »

2021 р.

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА
на тему: «Виховання соціально корисних лідерських якостей
у студентів гуманітарних спеціальностей
(на прикладі НаУОА)»

НУБІП України

Спеціальність: 011 Освітні, педагогічні науки

Освітня програма: ІКТО (інформаційно-комунікаційні технології в освіті)

Орієнтація - освітньо-професійна

НУБІП України

Гарант освітньої програми

доктор педагогічних наук, доцент

(Кучай О.В.)

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи

доктор педагогічних наук, доцент

(Сопівник Р.В.)

НУБІП України

Виконала

(Добробирова А.С.)

КИЇВ – 2021

ЗМІСТ	
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	4
ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ, ОСНОВНИХ ЗАСАД СОЦІАЛЬНО КОРИСНИХ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ	10
1.1. Теоретичні підходи до тлумачення понять «лідерство», «лідер», «соціально корисні лідерські якості»	10
1.1.1. Еволюція поглядів на природу лідерства та лідера	10
1.1.2. Дослідження дефініції «соціально корисні лідерські якості»	15
1.2. Фактори формування коренів розвитку лідерських якостей	25
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО КОРИСНИХ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ГУМАНІТАРНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ НаУОА	32
2.1. Оцінка лідерських якостей на прикладі студентських колективів	32
2.2. Оцінка міжособистісних стосунків у колективі	39
2.3. Розвиток лідерських якостей в умовах навчального процесу НаУОА	42
РОЗДІЛ 3. РОЛЬ СОЦІАЛЬНО КОРИСНИХ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЄКТІВ (НА ПРИКЛАДІ НаУОА)	57
3.1. Соціальні проекти НаУОА	58
3.1.1. Організація діяльності Братства студентів	58
3.1.2. Самоврядування факультетів	63
3.1.3. Експерсія «Ніч у музеї»	63
3.1.4. Віденський бал	65
3.1.5. Проєкт «Книга рекордів Гіннеса»	67
3.1.6. Волонтерство як засіб виховання соціально корисних лідерських якостей	72
3.1.7. Тімбілдінг для першокурсників НаУОА	76
3.2. Аналіз процесу реалізації соціальних проєктів	79
ВИСНОВКИ	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	91

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

НУБІП України
НаУОА
Національний університет «Острозька академія»

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ВСТУП

В умовах децентралізації лідерство набуває вагомості та значимості як центральна проблема активізації людських ресурсів. Успіх реформи місцевого самоврядування, реальними учасниками якої є ми, сьогоднішні студенти, безпосередньо залежить від лідерських якостей посадовців, зобов'язаних щиро служити державі, громаді та кожному її мешканцю. У зв'язку з цим, актуальним завданням постає наповнення лідерства новим змістом сутнісних характеристик.

Як майбутні повноправні громадяни, студенти потребують участі у соціальному житті, адже це стимулює розвиток самоповаги та соціальної компетентності. Разом з тим участь молоді у соціальному житті призводить до зменшення кризових явищ у молодіжному середовищі. Потреба сучасного суспільства створити умови для прояву соціальної активності студентів, залучення їх до оволодіння соціальними ролями для реалізації можливостей, лідерського та творчого потенціалу.

На нашу думку, кожен сучасний студент, який під час навчання формуватиме свою лідерську компетентність, в майбутньому стане затребуваним ініціативним, креативним, відповідальним організатором, фахівцем, що постійно самовдосконалюється. Він користуватиметься авторитетом, повагою та визнанням.

Апріорі лідер є провідною особою, котру визнали члени групи, оцінюючи її якості: здатності досягати спільних цілей і захищати членів групи від можливих загроз. Для ефективного лідерства повинні бути сформовані набори соціально корисних якостей. Ці якості можуть бути частково закладені як задатки від народження, так і переважно набуваються і формуються в соціумі.

Тому важливим є визначення соціально корисних лідерських якостей, їх узагальнення та структуризація. Це дозволить зосередити навчально-виховну роботу навчального закладу на найголовніших лідерських якостях.

Дослідженню природи лідерства та лідера присвячені праці великих мислителів минулого: Конфуція, Платона, Ф. Аквінського, Н. Макіавеллі, Г. Гегеля, Ф. Ніцше, відомого німецького соціолога М. Вебера, який досліджував типи політичного лідерства та ін.

Вивченню цієї проблематики присвятили свої роботи провідні закордонні вчені: в галузі менеджменту це Ф. Тейлор, Г. Ганс, У. Бенніс, Р. Стогділл; психологи А. Маслоу і Б. Парігін та ін.

Аналіз наукової літератури свідчить, що продуктивно розробляли досліджувану проблему вітчизняні вчені: Л. Сергєєва, В. Кондратьєва, М. Хромей (лідерство у менеджменті), О. Романовський (лідерські якості в адміністративному менеджменті, психології), С. Капашнікова (лідерство в управлінні), Р. Сопівник (лідерські якості, педагогіка) та ін.

Зацікавленість даною темою дослідників можна пояснити не тільки соціальною значущістю проблематики поставленого питання, але і його складністю та актуальністю. Однак, не зважаючи на різноманітність тематик саме виховання соціально корисних лідерських якостей у студентів гуманітарних спеціальностей ще не були об'єктом окремого комплексного дослідження.

Актуальність цієї проблеми в сучасному суспільстві обумовила вибір дослідження на тему «Виховання соціально корисних лідерських якостей у студентів гуманітарних спеціальностей (на прикладі НаУОА)».

Метою дослідження є вивчення процесу виховання соціально корисних лідерських якостей у студентів гуманітарних спеціальностей (на прикладі НаУОА).

Для досягнення мети були поставлені наступні **завдання**:

- розкрити теоретико-методологічні основи сутності, основних засад соціально корисних лідерських якостей;
- дослідити соціально корисні лідерські якості у студентів гуманітарних спеціальностей (на прикладі НаУОА);
- визначити роль соціально корисних лідерських якостей в реалізації соціальних проєктів (на прикладі НаУОА);

Об'єктом наукового дослідження виступають соціально корисні лідерські якості.

Предмет дослідження методика виховання соціально корисних лідерських якостей у студентів гуманітарних спеціальностей (на прикладі НаУОА).

Методологія: Методологічною основою дослідження стали принципи системності та наукової об'єктивності.

У роботі комплексно застосовано різні за характером методи й прийоми наукового аналізу.

Перший розділ передбачає формування теоретичної бази наукової розвідки, а також інвентаризацію та виокремлення термінологічних одиниць. Теоретичні засади дослідження ґрунтуються на застосуванні загальнонаукових

методів, а саме: описового методу, методу спостереження, узагальнення, індукції та дедукції. Добір фактичного матеріалу дослідження проводився на основі іноземних та українських лідерознавчих джерел іноземного й українського видавництва та зумовив паралельне використання методу суцільної вибірки та аналізу дефініцій. При аналізі факторів формування соціальних та емоційних коренів розвитку лідерства проведено анкетування.

Використано також системно-структурний, формально-логічний, порівняльно-правовий та історичний методи дослідження.

У другому розділі увагу зосереджено на комплексному аналізі соціально корисних лідерських якостей у студентів гуманітарних спеціальностей (на прикладі НаУОА). Для оцінки лідерських якостей на прикладі студентських колективів було обрано Методику оцінки комунікативних і організаційних схильностей (КОС-2), розроблену В.В. Синявським і Б.О. Федоришиним [30].

Оцінка міжособистісних стосунків у колективі проводилась за методикою «Скільки голів, стільки умів» В. С. Івашкіна, В.В. Онуфрієвої [64]. Кількісний аналіз використано для встановлення кількісних характеристик використовуваних методик. Коми'ютерне опрацювання просторових даних та отриманих результатів здійснене за допомогою методів моделювання.

Третій розділ дослідження передбачає аналіз ролі соціально корисних лідерських якостей в реалізації соціальних проєктів (на прикладі НаУОА). Використано методи класифікації, моделювання, що тісно пов'язані з аналізом

безпосередніх складників. Метод опису та класифікації також застосовано під час аналізу особливостей проєктів. Застосовувалися методи статистичного, факторного та структурного аналізу, біографічний метод та інтерв'ювання.

Висновок зосереджений на узагальненні та зіставленні отриманих результатів дослідження та передбачає використання системного методу, який розглядає досліджувані об'єкти як цілісні терміносистеми; відповідно, результати дослідження узагальнюються та описуються в системному порядку.

Відповідно, кожен етап дослідження вимагає комплексного застосування загальнонаукових та психолого-педагогічних методів із метою отримання об'єктивних результатів.

Аналіз досліджуваного матеріалу здійснено переважно описовим методом, частково зіставним, порівняльним, статистичним та методом компонентного аналізу. Крім того, використано метод комплексного аналізу.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що отримано нові знання щодо роль соціально корисних лідерських якостей в реалізації соціальних проєктів; оцінено та узагальнено результати соціологічного опитування респондентів з питань лідерства; подальшого розвитку набули концепції та ідеї дослідників щодо лідерських якостей; визначено форми і методи реалізації соціальних проєктів Острозької Академії; комплексно осмислено досвід реалізації соціальних проєктів у вищих навчальних закладах.

Практична значущість дослідження: результати магістерської роботи можуть бути використані при підготовці до лекцій з питань лідерства, розробці спецкурсів із психології, формування віртуальних команд лідерів. Результати проведених досліджень можуть бути корисними для створення оптимальних умов розвитку та формування особистості студентів. Це також може знадобитися у педагогічній практиці для реалізації індивідуального підходу у

вихованні студентів та в роботі менеджера з персоналу по роботі з кадрами і відбору претендентів на керівні посади.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилось на базі Національного університету «Острозька академія», що розташований в місті Острозі Рівненської області. У дослідженні задіяно 185 студентів 1-5 курсів гуманітарного факультету та факультету романо-германських мов.

Апробація результатів дослідження. Зміст і результати дослідження оприлюднені на Всеукраїнській студентсько-учнівській науково-практичній онлайн конференції «Сучасна гуманітарна наука в інтерпретації молодих дослідників» за науково-практичним напрямом: реконструкція минулої реальності та погляд на сьогодення у світлі державотворчих процесів, духовної безпеки українського суспільства, політологічного та лідерологічного аналізу.

(м. Київ, 14 квітня 2021 р. (дистанційно)).

Публікації. За темою магістерської роботи опубліковано тези конференції та статтю.

Структура магістерської роботи. робота складається із переліку умовних позначень, вступу, 3 розділів, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг магістерської роботи – 95 сторінок. У роботі використано 10 рисунків, 11 таблиць, 14 діаграм. Список використаної літератури складає 71 джерело.

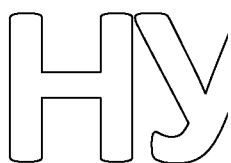
У вступі обґрунтовується актуальність теми дослідження, її теоретична і практична значущість, визначаються об'єкт, предмет, мета і завдання дослідження, методи і структура роботи.

У першому розділі розкрито теоретико-методологічні основи сутності, основних засад соціально корисних лідерських якостей

Другий розділ присвячено дослідженню соціально корисних лідерських якостей у студентів гуманітарних спеціальностей (на прикладі НаУОА).

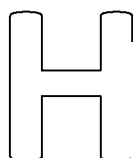
У третьому розділі визначено роль соціально корисних лідерських якостей в реалізації соціальних проєктів (на прикладі НаУОА);

У висновку підводяться підсумки проведеного дослідження.



РОЗДІЛ 1

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ, ОСНОВНИХ ЗАСАД СОЦІАЛЬНО КОРИСНИХ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ



1.1. Теоретичні підходи до тлумачення понять «лідерство», «лідер», «соціально корисні лідерські якості»

1.1.1. Еволюція поглядів на природу лідерства та лідера.

Для дослідження важливо знайти «точку відліку». Це роботи великих мислителів минулого. Феномен лідерства в історії філософії розглядався переважно в аспекті державного чи духовно-релігійного лідерства. У нашому дослідженні за початкову точку відліку у вивченні природи лідерства приймаємо праці давньокитайського філософа Конфуція, оскільки саме про нього в джерелах є достовірні відомості як історичного, так і біографічного характеру. Ідеальний політичний лідер Конфуція включає в себе п'ять якостей: шанобливість, ввічливість, правдивість, кмітливість, доброту. Крім цього, він не повинен робити іншим того, чого не бажає собі. [26].

За взірцем сучасним правителям варто брати погляди давньогрецького філософа Платона, який зображав лідера як людину, яка має природжену схильність до знання, любить істину, рішуче не сприймає брехню. Його відрізняють скромність, шляхетність, великодушність, справедливість, духовна досконалість. Таким, на думку мислителя, є природжений філософ. [26].

Лідер епохи Середньовіччя – це богообрана фігура. Простежується етико-міфологічне трактування лідерства, характерне і для стародавнього світу і для античності. На думку середньовічного філософа Ф. Аквінського, необхідно, щоб «була висунута в царі людина такого характеру, для якої було б неможливо схилитися до тиранії». [26]

Новий етап в осмисленні лідерства пов'язаний з Н. Макіавеллі, який переніс проблему лідерства з галузі ідеального і належного в площину реальної

політики. У своїй роботі «Государ» він з'ясував природу, функції та технології лідерства. Теорія лідерства Н. Макіавеллі містить наступне положення: «Влада лідера ґрунтується на підтримці його однодумців, тому він повинен домагатися їх прихильності». [26].

Згідно з філософією історії Г. Гегеля, в діяннях великих лідерів «міститься субстанція» історичної необхідності; вони – «доврені особи світового духу». [46].

За словами німецького філософа Ф. Ніцше, прагнення до лідерства – природне прагнення людини, на заваді якому бачиться мораль, це «зброя слабких», справжній лідер має право її третирувати, щоб вона «не висіла у нього гирею на ногах». [46].

З позицій соціології досліджував лідерство сучасник і земляк Ф. Ніцше – М. Вебер. Його прийнято вважати піонером наукового підходу до вивчення проблеми лідерства. Під лідерством Вебер розумів вид авторитетного, владного керівництва, сенс якого полягає в здатності віддавати накази і викликати покору. В якості підстави типології лідерів він використовував поняття «авторитет», то є ймовірність того, що накази зустрінуть покору у певної групи людей. Вебер виділяв три ідеальні конструкції лідерства за способом легітимації влади: традиційно-патримональної, раціонально-легальний (законо-формальний) і власне харизматичний. [59], [11]. Багато сучасних дослідників лідерства спираються на ідею харизматичного лідерства, що виникає, по ідеї М. Вебера, на зламах історії. [46].

Сучасник німецьких дослідників, американець Ф. Тейлор, основоположник менеджменту, висунув нові вимоги до управлінського персоналу і розробив список «лідерських якостей»:

- розум,
- освіта,
- спеціальні або творчі знання,
- фізична спритність і сила,
- такт,

НУБІП України

- енергія,
- рішучість,
- чесність,

- розсудливість і здоровий глузд,

- міцне здоров'я. [60].

Соратник Тейлора Г. Гант вважав, що лідерство – у великій мірі набута якість. Перш за все лідер повинен володіти інтелектом, позитивним відношенням і поєднувати в собі такі якості, як сміливість, тверезість і здоровий глузд. За словами Ганта: «Далекоглядність і її щоденна послідовна

підтримка керівниками – це морський якор для того, щоб люди не розбіглися, коли хвилі кидають корабель ввєрх і вниз». Лідерство – це здатність впливати на індивідуумів і групи людей, спрямовуючи їх зусилля на досягнення цілей організації. [16].

Американський психолог А. Маслоу запропонував новий підхід до оцінки лідерства та його організуючої ролі. Він виділяв D-лідерство – прагнення до влади над іншими людьми – і B-лідерство (керівництво другого рівня, або функціональне лідерство) – прагнення до влади, яка може дозволити вирішити завдання. У D-лідерстві індивід сам прагне до заняття командних постів. Як правило, D-керівник недооцінює або ігнорує об'єктивні потреби групи, ситуації або роботи. [61].

Досить оригінально подає моделі типології лідерства відомий російський соціальний психолог Б. Д. Паригін. Він розглядає лідерство як інструмент інтеграції групи. На його думку, типологію лідерства потрібно будувати з урахуванням трьох складових:

- змісту,
- стилю,
- характеру діяльності лідера.

Згідно з цим Б. Паригін пропонує таку типологізацію [42].

За змістом діяльності:

- лідер-натхненник;

- лідер-виконавець;
 - лідер-патхненник і виконавець ведучас.
 За стилем керівництва:

- авторитарний;

- демократичний;

- такий, що поєднує авторитаризм з демократизмом.

За характером діяльності:

- універсальний;

- ситуативний.

Академічний тлумачний словник української мови дає наступне визначення: лідерство – це становище, обов'язки, діяльність лідера, першість у чому-небудь [1].

З усіх тлумачень лідерства видно, що лідерство є функцією лідера,

послідовників і ситуативних змінних.

Видатний американський вчений Уоррен Бенніс, піонер сучасної області вивчення лідерства, стверджував, що лідерами стають, а не народжуються. У

своїй книзі вчений виділяє ключові якості, які притаманні справжньому лідеру:

- бачення,

- пристраєть,

- цілісність,

- довіра,

- допитливість,

- сміливість,

- адаптивність,

- нацленість на співробітництво,

- прагнення розуміти і розвивати людей навколо [3].

На думку У. Бенніса, лідери роблять такі головні речі: керують і ставлять цілі; створюють довірчі взаємини в організації, бо фактор довіри є своєрідним

соціальним клеєм, який підтримує цілісність та ефективність організації; формують загальний настрій, надію та оптимізм; діють й отримують

результати, тобто не тільки ухвалюють рішення, а й забезпечують його виконання.

Нині в умовах принципових соціально-економічних, політичних перетворень, які відбуваються у багатьох країнах світу, в тому числі і в Україні, інтерес до проблеми лідерства значно підвищився. Вітчизняні вчені активно досліджують феномен лідерства як на сучасному етапі розвитку суспільства, так і через призму ретроспективи.

С. Калашнікова на основі аналізу наукових праць констатує: «лідерство визначається як положення (стан) особистості та процес залучення послідовників до певної діяльності. Першоумовою прояву лідерства є особистість лідера (лідерські якості особистості)» [23].

У своїй праці Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. дають визначення лідерства. Лідерство – це вміння пробудити в людей мрію, до якої вони наближатимуться, «вдихнути» в них потрібну для руху енергію. Під лідерством розуміється спроможність впливати на окремі особистості та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення мети організації, фірми, підприємства. Лідерські якості керівника як вихователя й організатора навчання визначають успіх його трудового процесу

[50].

Цікавою є думка Романовського О.Г. про те, що лідерство у самоцентричному аспекті необхідно розглядати як внутрішній стан людини, що спрямована на досягнення успіху, глибоко замотивована, веде активне діяльнє життя, впевнена в своїх рішеннях та діях. [48, с. 0]

Визначив поняття «лідер» ще в 1948 р. провідний американський дослідник лідерства Р. М. Стогдді. Лідер – це людина, яка береться за справу сама або розподіляє завдання між членами групи так, щоб кожен з них міг виявити ініціативу. Це людина, яка бачить конкретну мету та шляхи її досягнення, а також має досить сил і можливостей це зробити [69, с.12-18.]

Слушною є думка Романовського О.Г.: Лідер – це член групи, який своїми безпосередніми діями інтегрує та цілеспрямовує її». [48, с.11].

Академічний тлумачний словник української мови про семантику слова «Лідер» говорить наступне: « 1. Той, хто стоїть на чолі політичної партії або іншої певної суспільно-політичної організації; вождь (у 2 знач.), керівник. 2.

Особа або група осіб, що йде першою у якому-небудь змаганні» [1].

Таким чином, здійснений аналіз еволюції поглядів на природу лідерства та лідера у працях вітчизняних та зарубіжних вчених засвідчив її відображення у педагогічній думці ще мислителями Античності.

Визначено, що лідерство – це процес заохочення однодумців до досягнення успіху; це якісна характеристика внутрішнього стану активної, цілеспрямованої, впевненої в своїх рішеннях та діях людини, яка прямує до досягнення успіху на основі глибокої мотивації. Було встановлено, що лідерство виступає функцією лідера.

Було визначено, що лідер – це провідний член групи, який безпосередньо об'єднує однодумців для досягнення спільної мети.

1.1.2. Дослідження дефініції «соціально корисні лідерські якості».

На питання формування соціально корисних якостей звертали увагу вчені різних галузей. Зокрема, проблема вивчалась і з точки зору і педагогіки, і політології, і психології, і філософії, і соціології, і економіки.

Так, ще з часів Конфуція і Платона філософи вказували, яким повинен бути правитель. Ми погоджуємося із Р. Сопівником, що про науковий підхід в пошуку якостей, які необхідно виховувати у лідера, можна говорити з часу появи «теорії рис» [53].

Дослідники «теорії рис» виокремлюють такі блоки якостей лідера:

- індивідуальні якості (вік, зріст, вага, тілобудова, фізична сила, здоров'я, красива зовнішність, домінантність, владність, бажання нав'язувати свою волю);

- інтелектуальні властивості (розсудливість, ерудиція, інтуїція, проникливість, адаптивність), інтелект у лідера, на відміну від послідовників, повинен бути вищий, але незначно;

мовні характеристики (здатність бути цікавим співрозмовником, яскравість та оригінальність мовної експресії, володіння приємним голосом);

- комунікативні якості (дипломатичність, ввічливість, товариськість, такт);

енергетичний потенціал (оптимізм, почуття гумору, емоційний самоконтроль, сила духу, стійкість перед труднощами, наполегливість у їх подоланні, сила переконань і вміння відстоювати свою думку, впевненість у собі, активність, схильність до ризику), що характеризує

емоційно-вольову сферу, розвиток сили «Я»;

мотиваційні характеристики лідерства, які спонукають людину до першості (прагнення популярності, честолюбство, переважати інших, виділятися серед них) [53].

До початку ХХ ст. різні вчені виділили загалом 51 якість, що найчастіше сформовані у лідера. Основними з них є 8:

- патологія психіки;
- розум (видатний чи обмежений);
- привабливість;
- рішучість;
- сміливість;
- самобутильність;
- красномовність і вміння переконувати;

переслідування особистої вигоди [53].

Б. Парігін вказує, що у майбутнього лідера необхідно виховувати такі особистісні якості, як ініціативність, активність, досвід, навички організаційної діяльності, зацікавленість у досягненні групових цілей, інформованість стосовно справ групи, комунікабельність, особиста привабливість, високий рівень престижу та авторитету в групі [42].

О. Лук'янов пропонує 21 якість, яка дозволить стати справжнім лідером людині: бути лідером у своєму житті; перспективне бачення; відкритість;

нужність; рішучість; енергійність; позитивний погляд на справи; вміння слухати інших; уважність і критична спрямованість; впевненість і спокій; гнучкість і чутливість; орієнтованість на результат; вміння визнавати свої помилки; здатність постійно вчитися; об'єктивна самооцінка; пристрасть до роботи; вміння «запалювати» людей; харизма; сконцентрованість; компетентність; щедрість [28].

Як ствержує вчений Сопівник Р., поняття соціально корисних лідерських якостей виникло на рубежі ХХ та ХХІ століття, а також з'явилась потреба у відокремленні цих якостей від загальних, які притаманні лідеру [56].

Ми погоджуємося з Сопівником Р., що, не зважаючи на переважання індустріальної освіти та націленості на формування у майбутніх фахівців здебільшого професійних якостей, соціальні якості особистості існували завжди, в будь яку епоху. Трактуювання поняття «якість» є широкою універсальною філософською категорією. Ще давньогрецький філософ Аристотель визначив її як «видову відмінність» однієї сутності від іншої [36].

Німецький мислитель Гегель (1770 – 1830) вважав, що «якість є взагалі тотожною з буттям визначеність... Щось, завдяки своїй якості, є те, що воно є, і, втрачаючи свою якість, перестає бути тим, чим воно є» [36].

На сьогоднішній день поняття «якість особистості» можна ототожнити з термінами «риса особистості», а якість сформовану до автоматизму прийнято називати «навичками». Дослідження в області формування соціальних якостей та навичок почалися в США приблизно в 1960-і роки, а в бізнес-середовищі ці терміни увійшли ще пізніше, в кінці дев'яностих [67], [56].

На основі аналізу психолого-педагогічної літератури, сучасних досліджень у галузі вивчення особистісних якостей, необхідних успішному працівнику ХХІ сторіччя та власних узагальнень доктор педагогічних наук Руслан Сопівник виокремив визначення: соціально корисні лідерські якості – це низка психологічних і соціальних властивостей, які допомагають людині будувати продуктивні стосунки із соціальним оточенням, водночас, допомагаючи їй реалізуватися у професійній та особистісній сфері, досягати

поставленої мети та дотримуватися етичної поведінки, закону, моралі та суспільно прийнятним нормам керування людськими ресурсами [56].

В авторській розробці складових лідерських якостей О.Г. Романовського

- у соціально-комунікативній сфері виділяється 17 якостей:

- адаптивність;

- вміння створювати команду (розуміння, що лідера без команди не буває);

- прагнення, бажання і вміння робити людям Добро більше, ніж вони у відповідь віддають;

- бажання і вміння використовувати владу не як джерело насолоди, а як інструмент і засіб для досягнення мети;

- вміння одночасно вибрати собі наставника і бути наставником;

- вміння накопичувати енергію і віддавати її людям, і знову накопичувати і знову її віддавати. Робити це нескінченно і нескінченно багато разів;

- розуміння, що життєвий досвід у той же час є джерелом стереотипів;

- вміння одночасно бути і правцем, і тренером;

- вміння бути і «диригентом», і «першою скрипкою» одночасно ансамблю виконавців;

- комунікабельність (вміння спілкуватися, слухати і чути);

- толерантність;

- позитивне мислення у всіх випадках життя;

- щедрість;

- висока професійна компетентність;

- відданість (своїй справі, своїй команді);

- вміння бути жорстким з сильними світу цього, але толерантним з простими людьми;

- вміння бути зразком (еталоном) в житті для своїх послідовників [48].

Цікавим і змістовним є також визначення лідерських якостей О. Романовського: «Лідерські якості – це сукупність індивідуально-особистісних

та соціально-психологічних властивостей особистості, що дозволяють їй виконувати роль лідера у групі».

Розглядаючи феномен власне соціально корисних лідерських якостей, в першу чергу вважаємо слушним звернутись до напрацювань Сопівника Р.В. За його класифікацією оберемо ті якості, які необхідно виховувати у студентів гуманітарних спеціальностей [55].

Однією з таких є професійна компетентність (лат. *competens* – відповідний, здібний), яка розглядається як можливість фахівця, що дозволяє йому ефективно реалізовувати цілі профільного, галузевого процесу. Для цього необхідно володіти теорією і вміти використовувати набуті знання на практиці. [55].

Виділяється із виділених якостей лідера є його інтелектуальність, під якою ми розуміємо здатність раціонально пізнавати предмети і явища навколишньої дійсності, світ. Розвинена інтелектуальність передбачає високу активність мислення, його швидкість, гнучкість, глибину, широту, самостійність, рефлексивність [45, с. 298-310].

Сопівник Р.В. розуміє організаційні здібності як здатність особистості найбільш ефективно спрямувати зусилля членів групи (колективу) на досягнення цілей. Не можна не погодитися із вченим, що організаційні здібності лідерів будь-яких галузей повинні включати вміння:

- побачити проблему;
- спланувати її розв'язання; надихнути та мотивувати послідовників до її вирішення;
- оптимально організувати виробничий процес;
- розподілити обов'язки між членами колективу відповідно до їх можливостей і здібностей;
- створити умови для самоконтролю і самодисципліни послідовників у процесі виконання поставлених завдань [29], [55].

Комунікативність (від пізньолатинського «*communicabilis*» – з'єднаний, повідомляю) – здатність людини до плідної взаємодії з іншими людьми, яка

сприяє успішному сприйняттю, розумінню, засвоєнню, використанню й передаванню інформації [18, с. 174].

Сила волі – свідомо-саморегуляція людиною своєї поведінки і діяльності, регулююча функція мозку, що полягає в здатності активно домагатися свідомо поставленої мети, переборювати зовнішні і внутрішні перешкоди. Воля виявляється у формі організованих дій, вчинків і поведінки [18, с. 58-59].

Колективізм (від. лат. *collectivus* – збірний) і здатність працювати в команді – це складне психологічне утворення, що проявляється в свідомому виборі як пріоритету, інтересів і мети колективу (суспільства) і визначає діяльність суб'єкта [55].

Працелюбність – усвідомлена потреба в постійній інтелектуальній чи фізичній праці, процес і результат виконання якої приносить людині моральне задоволення. Перебуваючи в праці, людина відчуває себе щасливою, підвищує рівень своєї кваліфікації, продуктивність і якість роботи. При цьому людина може працювати понаднормово, старанно виконує всі операції та процедури. Для того щоб лідер повністю віддавався справі і працював понаднормово, він повинен мати добре здоров'я. [55].

Здоровий спосіб життя – це якість, яка проявляється в дотриманні норм поведінки, спрямованої на збереження фізичних і психічних сил індивіда, передбачає санацію і розвиток усіх систем людського організму. Здоровий спосіб життя включає в себе наступні елементи: плідну працю, раціональний її режим і відпочинок, викорінювання шкідливих звичок, оптимальний руховий режим, особисту гігієну, загартовування, раціональне харчування [55].

Стресостійкість. Від слова «стрес» (від англійського *stress* – тиск, напор, навантаження, напруга) – емоційний стан психічного напруження, який виникає в людини в процесі її діяльності в найбільш складних і важких умовах.

Стресостійкість – це не тільки розумна, зважена поведінка людини, її саморегуляція в психологічно несприятливих ситуаціях, але й володіння антистресовими методиками [55].

Харизматичність – інтегративна лідерська якість, яку часто розуміють телеологічно як надприродну обдарованість, Божий дар, набір рис особистості, притаманних обраним. Етимологічно воно походить із грецької міфології, у якій харитами називали богинь краси (Аглайя), грації (Євфросинія), витонченості (Талія). У християнській традиції під харизмою розуміють сприяння, яке посилає Святий Дух обраним людям (дар проповіді, чудотворення, пророцтва тощо). Рациональна сутність поняття «харизматичність», на думку Р. Сопівника, це здатність лідера здійснювати сильний вплив та вести за собою послідовників, у результаті чого останні пов'язують вирішення своїх приватних та соціальних проблем із особою харизмоносія (вірять йому) [55].

Ще одна якість – ініціативність – вона є інтегративним психологічним утворенням і характеризується здатністю і схильністю до особистого почину, активних і самостійних дій [55].

Творчість – продуктивна людська діяльність, у ході якої породжуються якісно нові матеріальні та духовні цінності суспільного значення [18 с. 326].

Творчість для лідера гуманітарної спеціальності, у першу чергу, необхідна для застосування нових нетрадиційних підходів у навчанні.

Практичне мислення – це розум професіонала, який вирішує складні завдання на основі сформованого професійного досвіду [55].

Емпатія – слово, яке походить від гр. «em» – в, і «patos», що означає пристрасть, страждання. Передбачає пізнання емоційних станів іншої людини, співпереживання і співчуття (ідентифікація з об'єктом емпатії) та активне реагування стосовно надання своєї допомоги тому, хто потребує, що відновлює психологічний комфорт суб'єкта емпатії. Оскільки лідерство виникає в спільноті, то фахівцю емпатія потрібна для ефективної взаємодії з членами спільноти, завоювання симпатії, побудови гармонійних стосунків з послідовниками і членами команди, створення атмосфери творчості і взаємодопомоги в колективі. Емпатія дозволяє лідеру не тільки надихати і переконувати інших, а й чути їх. Звідси випливає, що емпатія тісно пов'язана з

комунікативністю особистості фахівця, адже остання передбачає вміння читати невербальні сигнали, міміку, жести, враховувати при спілкуванні інтонацію, зітхання, тональність і тембр голосу, позу співрозмовника [55].

Б. Паригін вказує, що у майбутнього лідера необхідно виховувати такі особистісні якості, як ініціативність, активність, досвід, навички організаційної діяльності, зацікавленість у досягненні групових цілей, інформованість стосовно справ групи, комунікабельність, особиста привабливість, високий рівень престижу та авторитету в групі [41, с. 171].

Важливими характерологічними якостями особистості справжнього лідера, на думку Є. Жарікова та Є. Крушельницького, мають бути такі: вольовий, здатний долати перешкоди на шляху досягнення мети; наполегливий, уміє розумно ризикувати; терпеливий, готовий довго і добре виконувати одноманітну, нецікаву роботу; ініціативний і хоче працювати без дріб'язкової опіки; незалежний; психічно стійкий і не піддається на нереальні пропозиції; добре пристосовується до нових умов і вимог; самокритичний, об'єктивно оцінює не лише свої успіхи, а й невдачі, вимогливий до себе та інших, уміє прийняти звіт за доручену роботу; критичний, здатний бачити у привабливих пропозиціях слабкі сторони; надійний, дотримує слова, поступливий; витривалий, може працювати навіть в умовах значних навантажень; здатний сприймати нове, здатний вирішувати нетрадиційні завдання оригінальними методами; стійкий до стресу, не втрачає самовладання і працездатності в екстремальних ситуаціях; оптимістичний, ставиться до труднощів як до неминучих і таких, що можна подолати; рішучий, здатний самостійно і своєчасно приймати рішення, у критичних ситуаціях брати на себе відповідальність; спроможний змінювати стиль поведінки залежно від умов, може як вимагати, так і підбадьорити [53, с.115], [2, 176 с.].

Проведений нами аналіз наукових джерел підтвердив, що в основу класифікації якостей, котрі необхідно формувати в студентів, в тому числі гуманітарних спеціальностей, доцільно покласти підструктури особистості за К. Платоновим. Їх узагальнена характеристика подана в табл. 1. [53].

НУБІП України

Таблиця 1.1

Структура якостей лідера

№	Підструктура	Якості
1	Біологічна	Ріст, вага, тілобудова, фізична сила, здоров'я, красива зовнішність, енергійність і краса рухів, володіння приємним голосом, привабливість, витривалість, патологія психіки.
2	Індивідуальні психологічні особливості	Концептуальне та логічне мислення, розвинена увага, багата уява, харизматичність, психічна стійкість, об'єктивна самооцінка, особистісна цілісність, високий поріг тривожності, самобутність, творчість, спокій, терплячість, милість, гнучкість, чутливість, емпатія, сприйнятливність, здатність уникати рефлексії, енергія, агресивність, твердий характер, пристрасть, нарцисизм, доміантність, владність, активність, прагматичність, оптимізм, трансцендентність, шarm, проникливість, врівноваженість, поміркованість, стресостійкість, перспективне бачення, аналітичні здібності, інтуїція, інтелігентність, ентузіазм, адаптивність, оригінальність.
3	Соціального досвіду	Інтелектуальні якості: знання справи, ерудованість, розсудливість критичність, інтелект, самокритичність, жага знань, зацікавленість, здатність постійно вчитися. Комунікативні якості: комунікабельність, красномовність, діловитість, дипломатичність, тактовність, товарицькість, відкритість, здатність бути цікавим співрозмовником, яскравість і оригінальність мовної експресії, почуття

НУБІП	гумору.
НУБІП	Уміння: розбиратися у людях, «запалювати» людей, концентруватися, слухати інших, відстояти свою думку, переконувати, змінювати себе, організовувати, завойовувати популярність, кооперуватися, заручатися підтримкою, робити довгострокові прогнози, врегульовувати конфліктні ситуації, йти на компроміс.
НУБІП	Навички: організаторської роботи.
НУБІП	Здатність: вирішувати нетрадиційні завдання.
НУБІП	Моральні якості, які проявляються у ставленні до: а) до праці: працелюбність, повага до праці, старанність, дисциплінованість, організованість; б) до себе: відповідальність, вимогливість, гідність, скромність, мужність, обов'язковість, духовність, позитивність; в) до інших людей: чесність, справедливість, ввічливість, вимогливість, націєність, турботливість, уважність до інших, щедрість, бажання допомогти людям; г) до природи і речей: патріотизм, дбайливість, охайність, бережливість, дбайливе ставлення до природи.
НУБІП	4. Спрямованості Вольові якості: первинні або базальні: наполегливість, терплячість, завзятість, сміливість, рішучість, витримка, жорсткість, впертість, принциповість.
НУБІП	Вторинні або системні: ініціативність, незалежність, самостійність, воделюбність, дисциплінованість, цілеспрямованість, ініціативність, організованість, сила «Я», сила переконань, стійкість перед труднощами, впевненість у собі, схильність до ризику, самодисципліна, самовдосконалення, самовладання, самоконтроль.
НУБІП	Мотиваційні особливості: прагнення популярності,

честоловність, амбітність, потреба у досягненнях, нав'язування своєї волі, бажання перемагати, бажання виділитися серед інших.

Отже, в питанні формування соціально корисних лідерських якостей, обгрунтовано необхідність врахування особливостей соціального середовища, та викликів, що постають перед лідером в соціумі. Соціально корисні лідерські якості розглядаються як сукупність диференційованих та соціально-психологічних властивостей особистості, що дозволяють їй бути корисними суспільству в якості лідера певної спільноти.

1.2. Фактори формування коренів розвитку лідерських якостей

Попри великий інтерес учених, а також їхні різноманітні дослідження, лідерство залишається одним із найбільш суперечливих психологічних феноменів і потребує побудови принципово нових підходів до його вивчення.

Вибір методів дослідження зумовлювався потребою комплексного охоплення якнайширшого діапазону основних аспектів розвитку лідерського потенціалу. Враховувались теоретичні положення розвитку лідерського потенціалу в контексті обдарованості особистості [31].

Значна частина відповідей, отриманих від респондентів під час застосування біографічного методу та інтерв'ювання, свідчить про існування внутрішніх конфліктів у лідерів упродовж усього життя (особливо в дитинстві), що могло дати поштовх розвитку лідерських якостей.

Під час підготовки запитань увагу було зосереджено саме на тих моментах з біографічної анкети й інтерв'ювання, які свідчать про існування певних подвійних переживань респондентів стосовно ситуацій, що відбувалися протягом життя лідерів. Анкета містить три шкали:

- сім'я як найближче соціальне оточення;
- соціально-емоційні травми;
- інтелектуальні креативні проблеми.

Анкета на визначення факторів формування соціальних та емоційних коренів розвитку лідерства містить вісім запитань, які подані нижче.

В якій сім'ї зростали лідери?

- Матеріальне становище.
- Що відчували під час конфліктів у сім'ї?
- Що в житті найбільше вразило (в різні періоди)?
- Яким чином виявлялися лідерські здібності в дитинстві?
- Які відчуття і бажання виникали під час несправедливого покарання?
- Чиї досягнення найбільше (у будь-якій сфері) їх вразили?

Кого з відомих людей вони ставили за приклад і кого вони ставлять тепер на їх місце?

У дослідженні, яке проводилось в «Острозькій академії», взяли участь 30

лідерів віком від 17 до 25 років. Респондентами виступили:

- лідери Братства студентів – 5 осіб;
- лідери студентських груп – 20 осіб;
- лідери громадських об'єднань – 5 осіб.

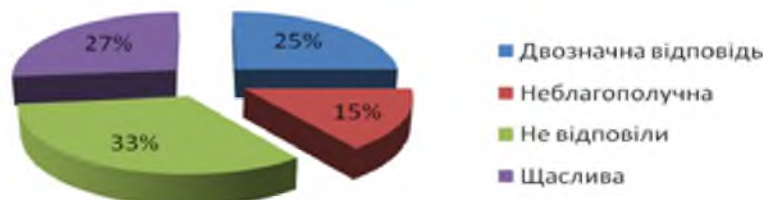
Результати дослідження наступні. Спочатку розглянемо блок «Сім'я як найближче соціальне оточення». На запитання «В якій сім'ї Ви зростали?» 25 % респондентів дали двозначну відповідь: благополучна й працьовита сім'я, але конфліктна, із асоціальними проявами, а також неповна. Ще 15 % з усіх респондентів вказали, що сім'я, в якій вони зростали, є неблагополучною.

33,3 % респондентів вказала лише соціальний статус сім'ї, не вдаючись до описів взагалі. 26,7 % вказали, що сім'я щаслива. Дослідження ілюструє діаграма 1.1.

Діаграма 1.1

Сім'я як найближче соціальне оточення

В якій сім'ї зростали?

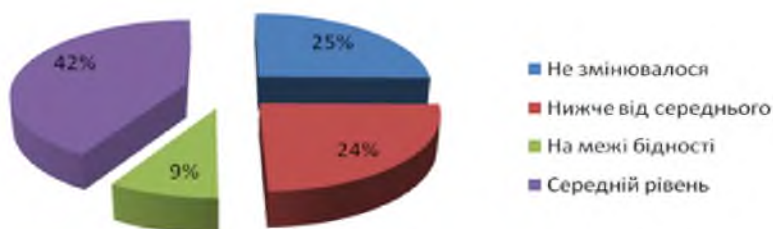


Економічне становище сім'ї респонденти теж оцінювали по-різному. 25,2% вказували, що в різні періоди життя їхні матеріальні статки змінювалися. Ще 24,5% сімей мали статок нижчий від середнього. На межі бідності перебували 8,8% сімей, в яких зростали респонденти. Причому один із лідерів зазначив, що йому в дитинстві доводилося підробляти в колгоспі, розвантажувати вагони. Середній рівень забезпеченості був у 41,5% сімей респондентів. Проте, і це варто також відмітити, 15% з них вказували, що вони при цьому мали змогу заощаджувати. Наочно показано за допомогою діаграми 1.2.

Діаграма 1.2

Сім'я як найближче соціальне оточення

Матеріальне становище



Під час конфліктів у сім'ї 27% респондентів відчували страх, тривогу. Відчуття непотрібності під час конфліктних ситуацій виникало у 6,3% лідерів.

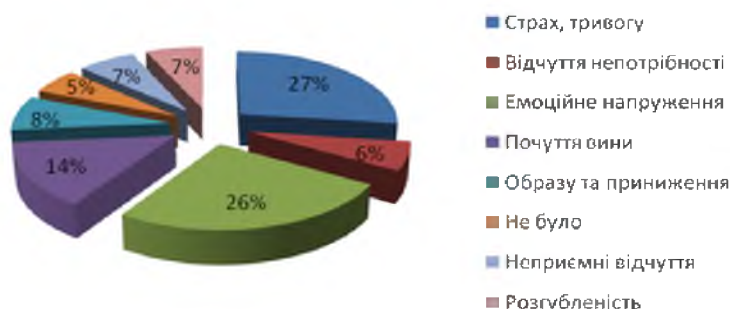
Емоційне напруження відчували 23,7% лідерів. Почуття своєї провини виникало у 14,3% респондентів. Образу та приниження відчували 7,6% опитаних. Ще 5,6% вказували, що конфліктів у сім'ї фактично не було.

Неприємні почуття викликали конфлікти у 6,6% лідерів, стільки ж респондентів відчували розгубленість. Про це свідчить діаграма 1.3.

Діаграма 1.3

Сім'я як найближче соціальне оточення

Що відчували під час конфліктів у сім'ї



Розглянемо питання, що увійшли до блоку «Соціально-емоційні травми». На запитання «Яка негативна подія в житті найбільше Вас вразила?» 20% респондентів вказали на зраду друзів. Смерть одного з батьків або друзів

найбільше в житті вразила 26,7% лідерів. Катастрофи справили найбільш негативні враження у 13,3% опитаних. Наслідки дорожньо-транспортних пригод, які сталися безпосередньо з лідерами або свідками яких вони стали, найбільше вразили 13,3% респондентів. Найбільш негативною подією в житті

для 6,6% лідерів стало здобуття не першого місця на конкурсі Всеукраїнського рівня. Сором, який відчували лідери через власну зовнішність чи відсутність освіти у певні моменти життя як негативну подію оцінили 6,9% опитаних. Ще

6,6 % вразила непорядність ділових партнерів. Стільки ж (6,6%) не знали, що відповісти на це запитання. Можемо це побачити на діаграмі 1.4.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

Соціально – емоційні травми

Діаграма 1.4



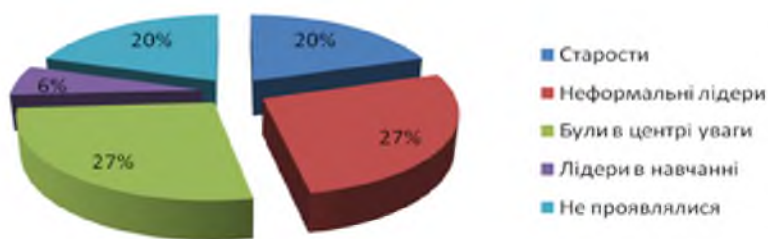
20% лідерів були у шкільні роки старостами в класі. Неформальними лідерами були 27% респондентів. Бували в центрі уваги в компанії 27% опитаних. Лідери у навчанні – 6% респондентів. Не проявлялися лідерські здібності у дитячі роки у 20% лідерів організацій (Діаграма 1.5).

Діаграма 1.5

Соціально – емоційні травми

НУБІП України

Виявлення лідерських здібностей в дитячі роки

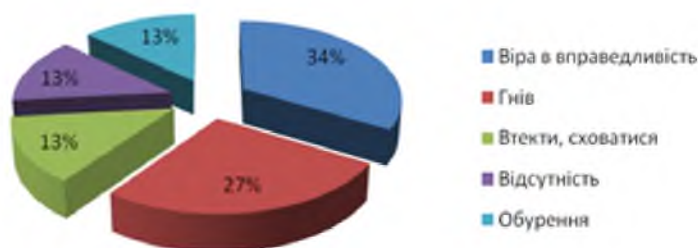


При відповіді на запитання «Які почуття та бажання виникали у Вас від несправедливого покарання?» упевненість у тому, що в майбутньому буде змога повернути справедливість та довести всім кривдникам їхню неправоту, вказали 33,4% лідерів. Почуття гніву виникали у 26,7% опитаних. Бажання втекти, сховатися виникало у 13,3% респондентів. На відсутність несправедливих покарань вказали 13,3% лідерів. Почуття обурення висловили стільки ж, тобто 13,3% опитаних. Дослідження ілюстроване діаграмою 1.6.

Діаграма 1.6

Соціально – емоційні травми

Несправедливе покарання(почуття)



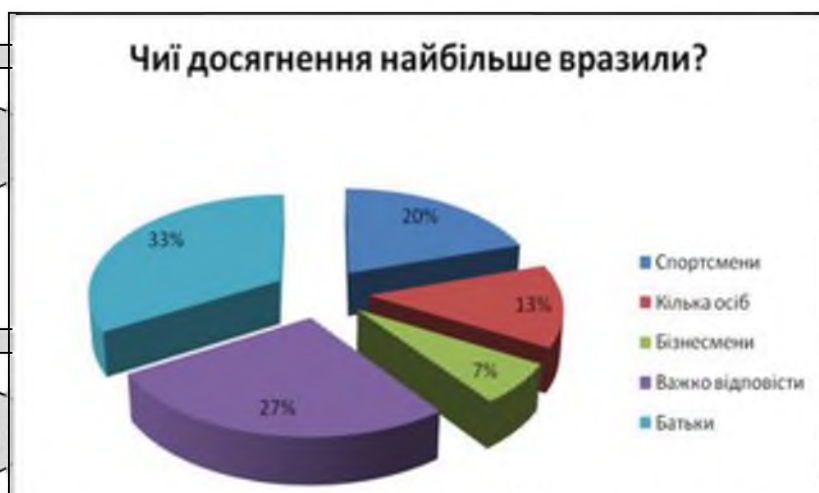
У відповідь на запитання «Чиї досягнення Вас найбільше вразили?»

13,3% опитаних вказували по кілька представників із різних сфер (воїни УПА, зокрема О. Зеленик [15]; герої Майдану, зокрема У. Голоднюк [17]; герої АТО, зокрема В. Сліпак [51]). 20% вказали спортивні досягнення (Я. Давидчук [33], О. Жовнір [34]), 6,6% вказали відомих бізнесменів; стільки ж назвали митців.

Не надали конкретної відповіді 26,7% респондентів (серед варіантів: «важко відповісти», «не маю кумирів»). Решта (33,4%) обрали батьків (Діаграма 1.7).

Діаграма 1.7

Інтелектуальні креативні проблеми

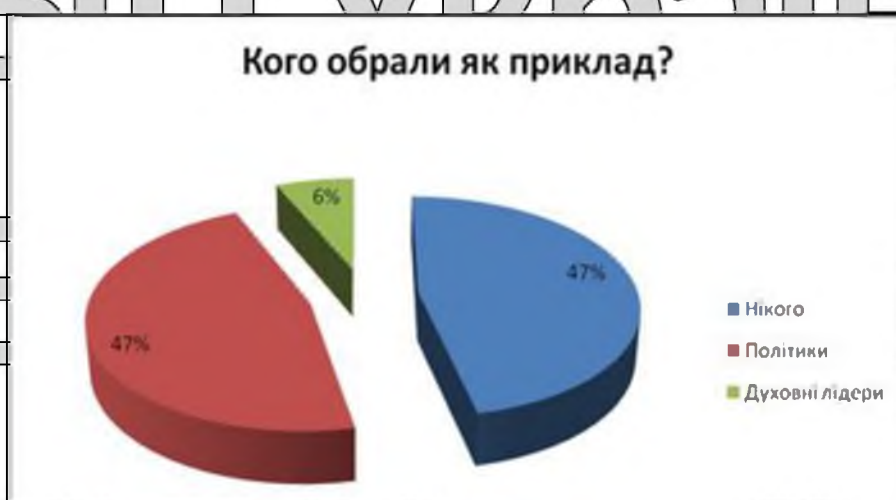


46,7% опитаних, відповідаючи на запитання «Кого з відомих людей Ви

обирали як приклад і кого б Ви обрали сьогодні?» зазначили, що нікого ніколи не обирали як приклад для себе. Стільки ж (46,7%) назвали політичних діячів, решта респондентів (6,6%) вказали духовних лідерів, що і можемо побачити на діаграмі 1.8.

Діаграма 1.8

Інтелектуальні креативні проблеми



Як видно з результатів дослідження, наявність емоційних переживань і внутрішніх конфліктів респондентів, спричинених мікро-, мезо- та

макрофакторами середовища, за яких відбувалася соціалізація респондентів, заклали домінування в лідерів мотиваційної тенденції до уникнення невдачі.

Соціально-емоційні травми, які переживали лідери під час навчання та перебування у відповідних соціальних групах, посилили акцент на прагненні респондентів уникати негараздів у стосунках та навчанні.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО КОРИСНИХ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ГУМАНІТАРНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ НАУОА

2.1. Оцінка лідерських якостей на прикладі студентських колективів

Наступний етап дослідження – це оцінка лідерських якостей на прикладі студентських колективів. Згідно Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 рр., понад 70% відсотків людей в Україні мають вищу освіту. З

моменту введення в Україні у 2008р. зовнішнього незалежного оцінювання (ЗНО) як обов'язкової умови для вступу до ЗВО кількість тих, хто взяв участь у ЗНО, зростала, а з 2015р. була не меншою 95%. Це свідчить про наявність стійкого попиту у молоді на отримання вищої освіти. Місія вищої освіти –

забезпечення сталого інноваційного розвитку України через підготовку висококваліфікованих фахівців, створення та поширення знань, формування інтелектуального, соціального та духовного капіталу суспільства, готового до викликів майбутнього. Візія вищої освіти України – конкурентоспроможна система різноманітних закладів вищої освіти, яка завдяки співпраці з

науковими установами та підприємницьким сектором формує фаховий та науково-освітній потенціал нації на засадах безперервного професійного й особистісного розвитку, орієнтована на найвищі досягнення та практики, інтегрована у світовий освітній та дослідницький простір [58].

Головним результатом реалізації Стратегії має бути створення сучасної ефективно системи освіти, яка дозволяє забезпечити кадровий і науково-технічний супровід розвитку національної економіки, задовольняє потреби суспільства, посідає гідне місце у світі, є конкурентоспроможною на внутрішньому та світовому ринках освітніх послуг. Одним із основних очікуваних результатів Стратегії є набуття студентами високого рівня як професійних, так і універсальних компетенцій [58].

На нашу думку, головною складовою як соціального капіталу суспільства, так і універсальних компетенцій, про які йдеться у Стратегії, є соціально корисні лідерські якості, які виховуються у студентів вищих навчальних закладів. А в кожному студентському колективі, як відомо, є свої лідери, своє самоврядування як офіційне, так і стихійне, постійне чи тимчасове, спільне для всієї групи чи для її частини.

Щоб розробити концепцію успішного управління процесом створення сприятливого мікроклімату в колективі на зазначеній основі, слід знати ситуацію, що залежить від умов формування колективу. Йдеться, з одного боку, про вдосконалення управління процесом формування вже діючого колективу, з іншого – про формування нового колективу, якому належить вирішувати передбачені вищим керівництвом завдання і досягати поставлених цілей [40]. Адже відомо, якщо в організації рівень взаємної довіри високий – передача інформації відбувається швидше і з меншими викривленнями [27].

Незважаючи на складність міжособистісних відносин у групі, стан цих відносин можна частково визначити за допомогою методу соціометрії [63], [65]. Особливе місце серед оцінок, що визначаються на основі соціометричних вимірювань, займають оцінки лідерських якостей членів колективу. Попередньо з метою формування безконфліктних колективів пропонується

визначати систему міжособистісних відносин в них на основі соціологічного опитування за допомогою анкети та методики інтерпретації результатів.

Відповідно до пункту 7 частини першої статті 13 Закону України «Про вищу освіту» [20] Кабінет Міністрів України 29 квітня 2015 р. № 266 затвердив перелік галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти. Згідно цієї Постанови, гуманітарні науки (шифр галузі 03) включають в себе наступні спеціальності: релігієзнавство (031), історія та археологія (032), філософія (033), культурологія (034), філологія (035) [44].

Для дослідження обрано 185 студентів гуманітарного факультету та факультету романо-германських мов Національного університету «Острозька академія».

Гуманітарний факультет створено наказом ректора НаУОА № 45 від 22 серпня 1995 р. У своїй діяльності факультет керується завданнями з трансформації гуманітарної освіти відповідно до Закону України «Про освіту», програми «Освіта XXI століття». Цей процес вимагає застосування новітніх методик і технологій навчання [32].

Факультет романо-германських мов створений згідно з наказом ректора НаУОА від 2 січня 2001 р. Факультет акредитований за IV рівнем акредитації відповідно до рішення Акредитаційної комісії від 30.07.2014р., протокол № 111 (наказ МОН України від 31.07.2014 р. №2657п). На факультеті здійснюється освітня підготовка бакалаврів та магістрів за спеціальністю 035.04 Філологія, спеціалізацією 035.041 германські мови та літератури (переклад включно), перша – англійська [32].

Зміст освітніх програм, система організації начального процесу в університеті сприяє розвитку творчого мислення та комунікативних навичок у студентів, що є невід'ємним складником фахових компетенцій сучасних фахівців [32].

Активну допомогу деканатам та кафедрам щодо організації освітнього процесу надає орган студентського самоврядування «Студентська рада». Представники студентської ради беруть участь у щомісячній раді факультетів,

де активно впливають на освітній процес. Студенти також займають активну соціальну позицію, будучи учасниками волонтерських, обмінних програм.

Дослідження проводилось під час навчання авторки на факультеті романо-германських мов Національного університету «Острозька академія». У процесі нашого дослідження з'ясувалося, що професійно важливими якостями студентів-гумантаріїв є комунікативні та організаторські здібності. Тому, було обрано наступну методику психологічного дослідження. Методику оцінки комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2), розроблену у профорієнтаційних цілях В.В. Синявським і Б.О. Федоришиним [30].

Мета. Виявити комунікативні та організаторські схильності особистості (вміння чітко і швидко встановлювати ділові контакти з людьми, прагнення розширювати їх, участь у групових заходах, вміння впливати на людей, прагнення проявляти ініціативу) [30].

Методика містить 40 питань, всі питання згруповані в дві шкали, що визначають рівень комунікативних та організаторських схильностей. У дослідженні використано індивідуальну форму проведення методики.

Проведення дослідження. Респондентам роздаються листи запитань і відповідей. листи відповідей. Інструкція: «Вам будуть запропоновані 40 питань, що стосуються деяких Ваших схильностей. Відповідаючи на кожне питання, Ви повинні вибрати один з двох варіантів відповідей той, який найбільшою мірою відповідає Вашій думці про себе. Відповідати необхідно в такий спосіб: поруч з номером питання поставте знак «+», якщо Ваш відповідь «так», або знак «-», якщо Ваш відповідь «ні». Над питаннями довго не думайте, правильних або неправильних відповідей немає» [30]. Час виконання: 10-15 хв. Запитання анкети представлено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Анкета на визначення лідерських здібностей

№	Зміст запитання	Так ні
1.	Чи є у Вас потяг до спілкування і знайомства з різними людьми?	
2.	Чи подобається Вам займатися громадською роботою?	

3.	Чи довго турбує Вас почуття образи на своїх товаришів?	
4.	Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що склалася?	
5.	Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?	
6.	Чи часто Вам вдається схитрити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?	
7.	Чи правда, що Вам приємніше, простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з	
8.	Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Вам відмовитися від своїх намірів?	
9.	Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас?	
10.	Чи любите Ви придумувати і організовувати зі своїми товаришами різноманітні ігри й розгадки?	
11.	Чи важко Вам включатися в нові для Вас компанії (колективи)?	
12.	Чи часто Ви відкладаєте справи, які слід було б виконати сьогодні?	
13.	Чи легко Вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?	
14.	Чи прагнете Ви, щоб Ваші товариші діяли у відповідності з Вашою думкою?	
15.	Чи важко Вам освоюватися в новому колективі?	
16.	Правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань?	
17.	Чи прагнете Ви, якщо обставини сприяють цьому, познайомитися, поспілкуватися з незнайомою людиною?	
18.	Чи часто у вирішенні важливих справ берете ініціативу на себе?	
19.	Чи драгує Вас оточення, чи виникає у Вас бажання побути наодинці?	
20.	Чи правда, що Ви погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас обстановці?	
21.	Чи подобається Вам постійно бути серед людей?	
22.	Чи виникає у Вас відчуття дискомфорту, якщо не вдається завершити розпочату справу?	
23.	Чи важко Вам проявити ініціативу, щоб познайомитися з іншою людиною?	
24.	Чи правда, що Ви втомлюєтесь від постійного спілкування з друзями?	
25.	Чи подобається Вам брати участь у колективних іграх?	
26.	Чи часто Ви проявляєте ініціативу під час вирішення проблем, які зачіпають інтереси Ваших друзів?	
27.	Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?	
28.	Чи правда, що ви не прагнете до того, щоб довести правильність своїх дій?	
29.	Чи вважаєте Ви, що Вам не важко внести позбавлення у незнайоме товариство?	
30.	Чи брали Ви участь у громадському житті школи (підприємства)?	
31.	Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих?	
32.	Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку чи рішення, якщо його не бразу прийняли друзі?	
33.	Чи відчуваєте Ви себе комфортно в незнайомій компанії?	
34.	Чи охоче Ви організуєте вечірку для своїх товаришів?	
35.	Чи правда, що Ви губитеся при виступі перед великою кількістю людей?	
36.	Чи часто Ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?	
37.	У Вас багато друзів?	
38.	Чи часто Ви буваєте в центрі уваги своїх друзів?	
39.	Ви відчуваєте дискомфорт під час спілкування з малознайомими людьми?	
40.	Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх друзів?	

Ключ до обробки результатів наведено у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Обробка результатів анкетування на визначення лідерських якостей

Комунікативні схильності

Організаторські схильності

Так – 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37	Так - 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30,34, 38
Ні – 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39	Ні – 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Коефіцієнт комунікативних або організаторських здібностей K – це відношення кількості відповідей, що співпадають з ключем, до числа 20:

$$K = x/20 \quad (2.1)$$

Показники, отримані за цією методикою, можуть коливатися від 0 до 1.

Показники, близькі до 1, свідчать про високий рівень комунікативних чи організаторських здібностей, близькі до 0 – про низький рівень. Опіночний коефіцієнт (K) – це первинна кількісна характеристика матеріалів випробування. Для якісної стандартизації результатів дослідження використовуються шкали оцінок, в яких тому чи іншому діапазону кількісних показників K відповідає визначена оцінка [30].

Записуємо отримані результати в бланк відповідей і порівнюємо їх зі шкалою оцінок комунікативних та організаторських здібностей (табл. 2.3 та 2.4).

Таблиця 2.3

Шкала оцінок комунікативних здібностей

Коефіцієнт K	0,10-0,45	0,46-0,55	0,56-0,65	0,66-0,75	0,76-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий

Таблиця 2.4

Шкала оцінок організаторських здібностей

Коефіцієнт K	0,20-0,55	0,56-0,65	0,66-0,70	0,71-0,80	0,81-1
Оцінка	1	2	3	4	5

Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий
--------	---------	------------------	----------	---------	--------------

Після обробки результатів було проведено інтерпретацію результатів.

Респонденти могли отримати оцінку від «1» до «5» (табл. 2.5)

Таблиця 2.5

Інтерпретація результатів анкетування

1. Оцінка «1» свідчить про те, що їм властивий низький рівень схильності до комунікативної та організаторської діяльності.
2. Оцінка «2» означає, що розвиток комунікативних та організаторських здібностей на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скучно в новій компанії, у вільний час люблять побути на самоті, обмежують свої знайомства.
3. Оцінці «3» характерний середній рівень комунікативних та організаторських здібностей, вони прагнуть до контакту з людьми, не обмежуючи коло своїх знайомств, відстоюють свою точку зору.
4. Оцінка «4» означає, що таких людей можна віднести до групи з високим рівнем комунікативних та організаторських здібностей. Вони не гудяться в новій ситуації, швидко знаходять друзів, постійно намагаються розширити коло знайомих.
5. Оцінку «5» отримують люди, яких відносять до групи людей з найбільш високим рівнем комунікативних та організаторських здібностей, для них характерні швидка орієнтація у складних ситуаціях, невимушена поведінка в новому колективі.

У результаті аналізу анкетування було виявлено, що більшість опитаних студентів (70 %) мають середні показники рівня розвитку лідерських якостей, 24 % – низький, 5-14 % мають високі і лише 1 % схильний до диктату.

Результати опитування представлено на діаграмі 2.1

Діаграма 2.1

Рівень розвитку лідерських якостей



Як показує діаграма, людей з високим рівнем лідерських здібностей небагато. Більше тих, хто має середній рівень. Та це зовсім не означає, що в деяких людей цих здібностей потенційно немає. Просто не були створені умови для їх виявлення та розвитку.

2.2. Оцінка міжособистісних стосунків у колективі

У кожній соціальній групі є мінімум один виражений або прихований лідер. Від нього залежить, чи буде колектив мати успіх, чи ні. Якщо колектив втрачає лідера, то його місце обов'язково рано чи пізно займає новий лідер. Лідер здатний бачити далі, діяти швидше, ефективніше, здатний брати відповідальність, творити.

При формуванні офіційного самоврядування часто постає проблема з вибором старости. Староста явний приклад лідера. Це людина, яка вміє самостійно приймати рішення і готова нести відповідальність за їх наслідки, вміє об'єднувати можливості різних людей у колективі (гобто у студентській

групі) в одне ціле для досягнення спільної мети. Оскільки у групі навчаються зовсім не схожі один на одного особистості, то староста повинен домогтися єдності у ньому. Та для початку потрібно дізнатися, наскільки згуртованою є група на сьогодні.

Із цією метою використано анкету «Оцінка міжособистісних стосунків у колективі» за методикою «Скільки голів, стільки умів» В. С. Івашкіна, В.В. Онуфрієвої, за допомогою якої встановлюється рівень ціннісно-орієнтаційної єдності групи. Досліджуванам пропонується ряд прислів'їв, біля яких вони повинні зазначити: погоджуються чи не погоджуються вони з їх змістом [64].

Студентам були запропоновані відомі прислів'я та приказки, що були придумані вже давно. Оскільки умови життя змінилися, то трансформувалися й уявлення людей. Це явище природне. Тому деякі твердження могли здатися їм неправильними. Треба було подумати добре над кожним прислів'ям та відзначити напроти його номера знак «+», якщо вони згодні з ним, і знак «-», якщо не погоджуються. Приклади прислів'їв наведено у табл. 2.6

Таблиця 2.6

Приклади прислів'їв

1.	Бідність не гріх.	16.	Не в грошах щастя.
2.	Гусак свині не товарищ.	17.	Не у свої сани не сідай.
3.	Час робить гроші, а погода-сіно.	18.	Цоганий мир ліпше доброї сварки.
4.	Знайся кінь з конем, а віл з волем	19.	Треба і в пеклі приятеля мати.
5.	Говорити правду-втрачати дружбу.	20.	Правда у вогні не горить й у воді не тоне.
6.	Горбатого могила виправить.	21.	Правда добра, та щастя краще.
7.	Дають-бери, а б'ють - тікай.	22.	В чорнім ділі честі не питай.
8.	Де двоє б'ються - третій не втручається.	23.	Робота дурнів любить.

9.	Хоч роботи не роби, та й від неї не втікай.	24.	Ризик – одагородна справа.
10.	Робота не вовк – в ліс не втече.	25.	Всяк мастак своє діло знай.
11.	Дружба дружбою, а служба службою.	26.	З вовками жити – по вовчому вити.
12.	Друзі визнаються у біді.	27.	Своя сорочка ближче до тіла.
13.	Золото й у бруді блищить.	28.	28. Скупий не дурний.
14.	Краще синиця в руці, ніж журавель у небі.	29.	29. Старий друг ліпший нових двох.
15.	Моя хата скраю, нічого не знаю.	30.	Сором не дим, очі не виїсть.

Відповіді респондентів зведено в загальну таблицю, частина якої наведена у табл. 2.7.

Таблиця 2.7
Результати опитування студентів 1 та 5 курсів щодо рівня згуртованості колективів

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

Студенти		01 курс 2 група										5 курс 2 група									
Прислів'я		Добронравова	Клекко	Феоктістова	Лісова	Москвич	Годунко	Миргородська	Агасва	Добронравова	Клекко	Феоктістова	Лісова	Москвич	Годунко	Миргородська	Агасва				
1	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+				
2	-	+	+	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+				
3	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+				
4	-	+	-	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+				
5	-	+	-	+	+	+	-	+	+	+	-	+	-	+	+	+	+				
6	+	+	+	+	-	+	-	+	+	+	+	-	+	+	-	+	+				
7	+	-	-	-	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+				
8	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+				
9	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+				
10	-	+	-	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+				
11	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+				
12	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+				
13	+	-	-	-	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	+	+	+				

р – кількість опитуваних, k – кількість думок, що збілися, по даному судженню (з рядка «разом»). Наприклад, з першим судженням погодилося 15 респондентів із 30, то:

$$\frac{15}{30} * 100 = 50$$

Ось так за алгоритмом проводяться розрахунки. Далі всі ці значення додаються й отримана сума ділиться на кількість суджень (у нашому випадку 30).

У результаті виявлено, що 1 курс згуртований на 70 %, 2 курс – на 79 %, 3 курс – на 80 %, 4 курс – на 88 %, 5 курс – на 80 %, . Якщо ж визначити рівень згуртованості у групі, то з можна спостерігати динаміку розвитку колективів. Дані свідчать про те, що рівень згуртованості зростає. В цьому незаперечна роль лідерів-старост груп. На 5 курсі спостерігається деяке зниження показника згуртованості. Це пояснюється тим, що магістри – це знову новий колектив і необхідний час для згуртування колективу.

Всі методики були використані для вивчення студентів перших, других, третіх, четвертих та п'ятих курсів, що давало можливість прослідкувати динаміку змін системи ціннісних орієнтацій з віком та під впливом навчально-виховного процесу у вищій школі, в навчально-професійному середовищі та копіоднолітків

2.3. Розвиток лідерських якостей в умовах навчального процесу НаУОА

Розглядаючи в рамках даного дослідження особливості розвитку соціально корисних лідерських якостей студентів гуманітарних спеціальностей під час навчання в Національному університеті «Острозька академія», ми взяли за основу дослідження Голоवेशко Б.Р. [48, с.51]. Цікавими є результати перевірки педагогічних умов формування лідерських якостей на практиці.

У контексті магістерської роботи влучним є визначення педагогічних умов О. Бражнич. Педагогічними умовами науковиця вважає «обставини, що

сприяють розвитку чи гальмуванню навчально-виховного процесу, а їх визначає як комплекс засобів, наявних у навчального закладу для ефективного здійснення навчально-виховного процесу» [4, с. 11].

У процесі розвитку і формування соціально корисних лідерських якостей важко переоцінити значення установки на успішну професійну діяльність. У спілкуванні із студентами гуманітарних спеціальностей ми з'ясували, що вирішальну роль при створенні того чи іншого проєкту відіграє факт спрямованості лідера на успіх. Від того, на скільки прагне він досягти максимальних конструктивних результатів безпосередньо залежить становлення його як лідера.

Саме тому Головешко Б.Р. першою педагогічною умовою визначає мотиваційно ціннісне спрямування. [48, с. 52]. Словник психологічних термінів

трактує мотив як спонукальну причину дій і вчинків людини [52]. Головешко Б.

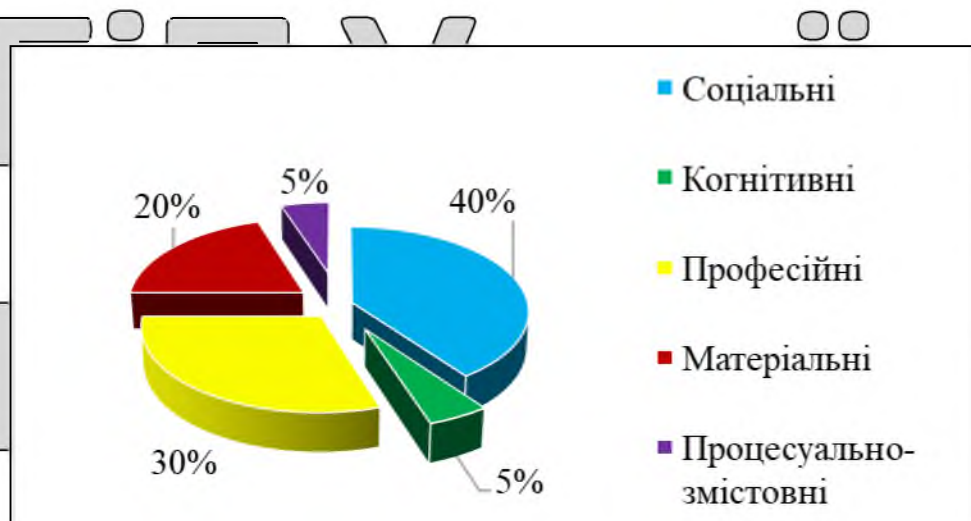
В. виділяє основні групи мотивів за змістом діяльності особи. Серед них соціальні, когнітивні, професійні, матеріальні та процесуально-змістовні мотиви. В рамках роботи над мотиваційно-ціннісним спрямуванням було проведено опитування: «Які мотиви рухають вас, як лідера, до успіху?»

Опитування було проведено з лідерами, вказаними у розділі 1.2. Діаграма 2.2. ілюструє переважання соціальних (на першому місці) та професійних (друге місце) мотивів. Серед соціальних називали мотив особистісного престижу, мотив збереження та підвищення особистісного статусу, мотив самореалізації, самоствердження та інші.

Соціальний лідерський мотив у дослідженні розглядається і через призму успішності випускників гуманітарних спеціальностей Національного університету «Острозька академія».

Діаграма 2.2

Провідні мотиви лідерів



Зокрема, студентів надихає приклад відомих людей-випускників рідної Альма-Матер: Афанасьєва Д. В., Баковецької І.В., Йова (Борецького), Гаврила Дорофєйовича, Петра Конашевича-Сагайдачного, Кондрачук С. Ю., Корнійчука О. В., Пахнюка В. В., Рибачка С. Л., Мелетія Смотрицького [13].

Як уже сказано в розділі 1.1.1., вивчення феномену лідерства почалося ще за часів Конфуція. Еволюція нашої цивілізації призводить до ускладнення стосунків між людьми. І, разом з тим, глибшого змісту набуває і сам феномен.

Тому другою педагогічною умовою визначаємо забезпечення теоретичної бази інтегрованих знань про лідерство на основі навчання студентів та критичного осмислення ними навчального матеріалу. Будь-який лідер під час своєї діяльності приходиться до власне його індивідуального суб'єктивного розуміння даного феномену. Нажаль, у досліджуваному вузі на гуманітарних спеціальностях не викладаються спецкурси з питань лідерства. Хоча саме вища

школа покликана надати теоретичну базу для такого осмислення задля приміщення цього процесу у майбутньому. В цьому аспекті слушно навести слова К. Левіна, який зазначив: «Ніщо так не практично, як гарна теорія». Адже теорія шляхом опису, класифікації та систематизації певних явищ підвищує наші знання про реальне життя [48, с. 59].

Згідно Дж. Кепбеллу, функції теорії повинні полягати в тому, щоб розрізняти важливі та менш важливі факти, надавати нове розуміння старої інформації, визначати нові та інноваційні напрями, забезпечувати нові шляхи

розуміння свіжих даних, надавати розуміння прикладним проблемам, надавати засоби для оцінювання рішень прикладних проблем та забезпечувати рішення раніше невирішених проблем. Теорія це набір суджень, які визначають які елементи важливі [48, с. 59].

При викладанні матеріалу задля розвитку лідерства як ніде потребуються саме інтерактивні педагогічні методи. В Острозькій академії, зокрема, в рамках інших предметів, практикується активне задавання питань замість прямої подачі інформації, проводяться так звані «мозкові штурми», групові дискусії, рольові ігри та вікторини, організовувати панельні дискусії замість представлення студентами доповідей та обов'язково виділяється час для вправ на зближення аудиторії. Проте, це все розрізнено і залежить від того чи іншого викладача.

На нашу думку, для забезпечення засвоєння системи практично-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства, необхідно ввести курси за вибором студентів із лідерознавства.

Розвиток прикладних лідерських умінь відбувається через систематичне вправляння у застосуванні студентами низки умінь, які дозволяють б застосовувати функції лідера. Це і є третя педагогічна умова. В досліджуваному вузі вона реалізується через низку соціальних проєктів, характеристика яких наводиться в розділі 3.

Наявність лідера передбачає і наявність команди. З метою забезпечення формування соціально корисних організаторських здібностей, що забезпечать здатність виконувати функцію лідера з об'єднання колективу (інтегративну) ми також вважаємо необхідним розвиток під час навчання у НаУАО умінь з командоутворення, це четверта умова [48, с. 61].

Заслуговує на увагу робота Р. Мадикс та Б. Уінгфілд, які окреслили основні відмінності між групою та командою [70]. Їх напрацювання можемо побачити у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Співвідношення характеристик групи та команди

Група	Команда
<p>1. Члени групи думають, що вони зібрані разом тільки для адміністративних цілей. Індивідуалісти працюють незалежно. Іноді можуть працювати з іншими колегами над частково загальними цілями.</p>	<p>1. Члени команди визнають свою взаємозалежність і розуміють, що особисті цілі та цілі команди найкраще досягаються завдяки взаємній підтримці. Час не витрачається на складні, напружені дії або для особистої вигоди.</p>
<p>2. Члени групи прагнуть зфокусуватися на собі тому, що вони не достатньо залучені в планування загальних цілей. Їх підхід до роботи простий як у найманців.</p>	<p>2. Члени команди мають відчуття власності своєї роботи та єдиного цілого тому, що вони віддані цілям, які вони ж допомогли встановити.</p>
<p>3. Членам групи скоріше говорять що робити, ніж питають у них, який підхід був би кращим. Припущення не схвалюються.</p>	<p>3. Члени команди сприяють успіху організації, застосовуючи свій унікальний талант і знання для цілей команди.</p>
<p>4. Члени групи настільки обережні в тому, що вони говорять, що реальне розуміння всього, що відбувається неможливо. Можуть відбуватися ігри, а також виверти спілкування, які можуть спіймати необачну людину.</p>	<p>4. Члени команди вільно та довірливо спілкуються. Вони прикладають зусилля, щоб розуміти точку зору один одного.</p>

Як ми бачимо, різниця між групою і командою досить суттєва. Цій педагогічній умові в Острозькій академії приділяється надзвичайна увага. У розділі 3.1.7. буде описано тимбілдинг. Тобто, ще з першого курсу створюється команда, в якій формуватимуться організаційні здібності лідерів.

Слушним твердженням Головешко Б.Р. є те, що для злагодженої роботи команди необхідно під час навчання у вищому навчальному закладі розвивати у студентів вміння з управління конфліктами [48, с. 63].

Конфлікт – це зіткнення протилежних цілей, позицій, поглядів, суб'єктів взаємодії. Він завжди пов'язаний із усвідомленням людиною суперечностей власних інтересів та інтересів інших суб'єктів. Заострення ж цих протиріч породжують конфлікти [57].

Однією з найпоширеніших методик діагностики поведінки особи в конфліктній ситуації (точніше, конфлікт інтересів) є опитувальник Кеннета Томаса (Kenneth Thomas) «Визначення способів регулювання конфліктів» [62].

К. Томас виділив наступні п'ять способів врегулювання конфліктів:

- суперництва, як прагнення домогтися задоволення своїх інтересів на шкоду іншому;

- приєднання, що означає в протилежність суперництву принесення в жертву власних інтересів заради інших;
- компроміс;

- уникнення, для якого характерна, як відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденції до досягнення власних цілей;

- співпраця, коли учасники ситуації приходять до консенсусу, певністю задовольняє інтереси обох сторін [62].

К. Томас розробив спеціальний опитувальник, за допомогою якого можна визначити свою схильність до тієї чи іншої стратегії або гнучкість, тобто вміння змінювати стратегію залежно від мети, ситуації, особливостей партнера по взаємодії і своїх особистісних характеристик.

Текст опитувальника Томаса-Кілманна наводиться у табл. 2.9.

Інструкція: Перед вами ряд тверджень, які допоможуть визначити деякі особливості вашої поведінки. Тут не може бути відповідей «правильних» або «неправильних». Люди різні, і кожен може висловити свою думку.

Є два варіанти А і В, з яких ви повинні вибрати один, який найбільше відповідає вашим поглядам, вашій думці про себе. У бланку для відповідей

поставте виразний хрестик відповідно до одного з варіантів (А або В) для кожного твердження. Відповідати потрібно якомога швидше.

Таблиця 2.9

Текст опитувальника Томаса-Килманна

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за рішення суперечливого питання.

В. Я не звертаю увагу на те, у чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.

2. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

В. Я намагаюся залагодити справу взаємовигідно.

3. А. Зазвичай, я наполегливо прагну домогтися свого.

В. Я намагаюся заспокоїти опонента і зберегти наші стосунки.

4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

В. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5. А. Залагоджуючи суперечливу ситуацію, я весь час намагаюся знайти підтримку інших.

В. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

6. А. Я намагаюся уникнути особистих неприємностей.

В. Я намагаюся домогтися свого.

7. А. Я намагаюся відкласти рішення суперечливого питання для того, щоб з часом вирішити його остаточно.

В. Я вважаю можливим у чомусь поступитися, аби домогтися іншого.

8. А. Зазвичай, я наполегливо прагну домогтися свого.

В. Я, в першу чергу, намагаюся чітко визначити те, у чому полягають всі суперечливі питання.

9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності.

В. Я прикладаю зусилля, щоб домогтися свого.

10. А. Я твердо прагну досягти свого.

В. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11. А. Я, в першу чергу, намагаюся чітко визначити те, у чому полягають всі суперечливі питання.

В. Я намагаюся заспокоїти опонента і зберегти наші відносини.

12. А. Найчастіше я не займаю позицію, яка може викликати суперечки.

В. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.

13. А. Я пропоную середину між позиціями.

В. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.

14. А. Я повідомляю опоненту свою точку зору і запитую про його погляди.

В. Я намагаюся показати опоненту логіку і переваги моїх поглядів.

15. А. Я намагаюся заспокоїти опонента і зберегти наші відносини.

В. Я намагаюся зробити так, щоб уникнути напруженості.

16. А. Я намагаюся не зачепити почуттів опонента.

В. Я намагаюся переконати опонента в перевагах моєї позиції.

17. А. Зазвичай, я наполегливо намагаюся домогтися свого.

В. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

18. А. Якщо це зробить опонента щасливим, дам йому можливість наполягти на своєму.

В. Я даю можливість опонента в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.

19. А. Я, в першу чергу, намагаюся чітко визначити те, у чому полягають всі суперечливі питання.

В. Я намагаюся відкласти рішення суперечливого питання, щоб з часом вирішити його остаточно.

20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

В. Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для обох сторін.

21. А. Під час перемовин я намагаюся бути уважним до бажань опонента.

В. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми і спільного рішення.

22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю точкою зору та іншої людини.

В. Я відстоюю свої бажання.

23. А. Як правило, я намагаюся задовольнити бажання кожного з нас.

В. Іноді я надаю можливість опонента взяти на себе відповідальність за рішення суперечливого питання.

24. А. Якщо позиція опонента здається мені дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

В. Я намагаюся переконати опонента прийти до компромісу.

25. А. Я намагаюся показати опоненту логіку і переваги моїх поглядів.

В. Під час перемовин я намагаюся бути уважним до бажань опонента.

26. А. Я пропоную середину між позиціями.

В. Я майже завжди намагаюся задовольнити бажання кожного з нас.

27. А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

В. Якщо це зробить опонента щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28. А. Зазвичай, я наполегливо прагну домогтися свого.

В. Залагоджуючи ситуацію, я, зазвичай, намагаюся знайти підтримку опонента.

29. А. Я пропоную середину між позиціями.

В. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності.

30. А. Я намагаюся не зачепити почуттів опонента.

В. Я завжди займаю таку позицію в суперечливому питанні, щоб ми спільно з іншою людиною могли домогтися успіху.

Відповіді на запитання заносяться в бланк (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Бланк опитувальника

№	А	В	№	А	В	№	А	В
1			11			21		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
3																													
4																													
5																													
6																													
7																													
8																													
9																													
10																													

Ключ до опитувальника

1. Суперництво: 3А, 6В, 8А, 9В, 10А, 13В, 14В, 16В, 17А, 22В, 25А, 28А.
2. Співпраця: 2В, 5А, 8В, 11А, 14А, 19А, 20А, 21В, 23В, 26В, 28В, 30В.
3. Компроміс: 2А, 4А, 7В, 10В, 12В, 13А, 18В, 22А, 23А, 24, 26А, 29А.
4. Уникнення: 1А, 5В, 6А, 7А, 9А, 12А, 15В, 17В, 19В, 20В, 27А, 29В.
5. Пристосування: 1В, 3В, 4В, 11В, 15А, 16А, 18А, 21А, 24А, 25, 27В, 30А.

Обробка результатів

У ключі кожна відповідь А чи В дає уявлення про кількісне вираження суперництва, співпраці, компромісу, уникнення і пристосування. Якщо відповідь співпадає з вказаним у ключі, йому присвоюється значення 1, якщо не збігається, то присвоюється значення 0. Кількість балів, набраних індивідом за кожною шкалою, дає уявлення про вираженість у нього тенденції до прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях.

З метою дослідження поведінкової моделі студентів гуманітарних спеціальностей НаУОА в конфліктній ситуації було застосовано опитувальник К. Томаса. Опрацювання методики здійснювалось анонімно, що підвищує її надійність. Всього опитано 752 студенти.

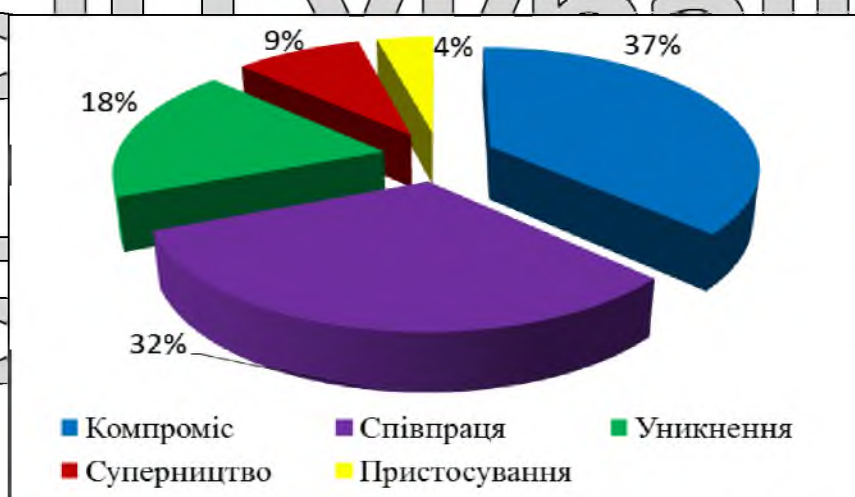
Більшість респондентів є прихильниками компромісу – 37%. На другому місці співпраця – 32%. Уникати конфліктів виявили бажання 18% респондентів.

Ураження до суперництва мають 9% студентів. Тенденції до прояву пристосування – відповідно у 4%).

Діаграма 2.3

Поведінкова модель студентів гуманітарних спеціальностей НаУОА в

конфліктній ситуації



Слід зазначити, що згідно з К. Томасом, при уникненні конфлікту жодна зі сторін не досягне успіху. При таких формах поведінки, як суперництво, пристосування і компроміс, можливі два варіанти: або один з учасників у виграші, а інший програє, або обидва програють, тому що йдуть на поступки один одному. Тільки одна стратегія співпраця – приносить виграш обох сторонам.

Отже, аналіз поведінки людей у конфліктній ситуації – необхідний інструмент у керуванні конфліктною ситуацією.

Ефективним інструментом для попередження конфліктів є відновні практики (медіація, Коло). Їх застосування у вищих навчальних закладах можливе за умови створення Служб Порозуміння за аналогією шкільних служб.

[68].

Рисунок 2.1

Тренінг для медіаторів, однолітків
«Базові навички медіатора Служб Порозуміння» (фотозавдання)



Медіація – це добровільний і конфіденційний процес, в якому нейтральна особа (медіатор) допомагає сторонам знайти взаємоприйнятний варіант рішення проблемної ситуації [47, с. 59-70]

Ще одна відновна практика – Коло. Головною особливістю Кола є те, що кожен з учасників має можливість висловити власну точку зору та бути почутим іншими членами кола. Коло – це зібрання людей, рівних для спілкування щодо складних питань, проблем, в атмосфері взаємоповаги і турботи згідно з певними правилами [24].

Таким чином, відновні практики у вищому навчальному закладі – це запорука створення безпечного освітнього середовища, можливість співпрацювати зі всіма учасниками освітнього процесу в дусі дружби, взаємоповаги, взаєморозуміння.

В цілому управління конфліктами забезпечує формування образу лідера з активною позицією при вирішенні конфліктів.

Цікавою педагогічною умовою Головецько Б.Р. називає розвиток під час навчання у вищому навчальному закладі умінь з ефективної комунікації [48, с. 65]. На факультеті романо-германських мов з метою розвитку навичок

комунікації не тільки в лідерів, а й у студентів в цілому, діють наступні гуртки: «Лінгвокогнітивні, прагматичні та соціокультурні аспекти комунікації» (доц. Ковальчук І. В.), «Літературознавчі студії» (керівник: доцент, кандидат філологічних наук Зелінська Л.В.) та інші [32]. Таким чином, техніка спілкування: використання правильних висловів, точних термінів, наочних матеріалів, стилю його викладання сприяють удосконаленню комунікації. Це, в свою чергу, сприяє розвитку інтеграційної функції лідера.

Головешко Б.Р. особливу роль відводить розвитку під час навчання у вищому навчальному закладі умінь з коучингу. Науковиця також зазначає, що коучинг — це процес розвитку особистості, якій відбувається віч-на-віч з коучером. Він допомагає досягнути специфічних особистісних або професійних якостей та цілей. Коучер спирається на сильні сторони особистості та сприяє у визначені її бажань та мрій, допомагає сфокусуватися на сьогоднішньому та майбутньому, встановити конкретні, вимірювальні цілі, створити план дій та виконати його. Коучер не займається наставництвом чи консультуванням. Він, як правило, задає питання та окреслює можливості, щоб допомогти особі знайти свої відповіді [48, с. 68].

За визначенням М. Аткинсон та Р. Чоїс коучинг може бути ефективним «як стиль лідерства, що покликаний наставляти, тренувати, надихати на успіх та розвивати уміння управлінців досягати мети. Як технологія коучинг допомагає набути навичок, які необхідні для реалізації творчих здібностей, підвищення особистої ефективності в процесі досягнення мети, а також допомагає пізнати індивідуальні цінності для того, щоб рухатися до найважливішого в житті. Цей метод вчить, як саме слід підтримувати людей, щоб вони могли розкрити свій потенціал» [48, с. 68].

Коучинг на сьогодні дуже «модний» стиль лідерства. В Острозькій академії він найбільше застосовується у волонтерській діяльності. Детальніше про волонтерство йдеться у розділі 3.1.6. Саме через коучинг виконуються функції лідера у вигляді цілеспрямування, формується репутація лідера в очах команди.

На думку Головешко Б.Р., з метою забезпечення формування якостей особистості, що забезпечать здатність виконувати функцію лідера з цілеспрямовання є необхідним розвиток під час навчання у вищому навчальному закладі умінь з прийняття рішень. У нашому випадку це питання вирішується на практичному рівні за допомогою волонтерства. На теоретичному рівні необхідно розв'язувати ситуативні задачі в межах лідерознавчого курсу [48, с. 70].

Особливе місце в дослідженні науковиці займає розвиток умінь з таймменеджменту. В першу чергу це сприяє підтриманню в належному стані емоційного клімату команди і власне самого лідера. Найкраще розвиваються уміння з таймменеджменту через реалізацію соціальних проєктів, описаних у розділі 3.

З метою впливу на індивідуально-особистісні та соціально-психологічні якості особистості, що дозволяють лідеру розуміти та управляти власними та чужими емоціями четвертою педагогічною умовою Головешко Б.Р. визначає формування сукупності інтегрованих знань, умінь та навичок, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту та емоційного впливу. Дослідниця зазначає, що емоційний інтелект – це вид соціального інтелекту, що включає здатність до контролю власних емоцій та емоцій інших, здатність розуміти їх та вміння використовувати цю інформацію, щоб направляти своє мислення і дії. В свою чергу розвинутий емоційний інтелект включає в себе вербальну і невербальну оцінку і вираз емоцій, регуляцію власних та чужих емоцій, а також використання емоційного змісту у вирішенні проблем [48, с. 74].

При спілкуванні зі студентами було відмічено наступне. Переважно позитивне мислення і вдячність є «паливним ресурсом» для емоційного інтелекту. Адже емоційний стан лідера передається його команді. З іншої сторони розвинутий емоційний інтелект передбачає наявність у особистості здібностей з розуміння та управління власними емоціями, а також здібностей з розуміння та управління емоціями інших. Тому вбачаємо доцільним вважати розвиток емоційного інтелекту необхідною та невід'ємною умовою

формування соціально корисних лідерських якостей у студентів під час навчання у вищому навчальному закладі.

Таким чином, було проаналізовано та теоретично обґрунтовано педагогічні умови формування соціально корисних лідерських якостей у студентів гуманітарних спеціальностей Національного університету «Острозька академія»:

- мотиваційно-ціннісне спрямування;
- забезпечення теоретичної бази інтегрованих знань про лідерство на основі навчання студентів та критичного осмислення ними навчального матеріалу;
- формування прикладних лідерських умінь;
- формування сукупності інтегрованих знань, умінь та навичок, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту та емоційного впливу.

РОЗДІЛ 3

РОЛЬ СОЦІАЛЬНО КОРИСНИХ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЄКТІВ (НА ПРИКЛАДІ НАУОА)

За словами Сопівника Р., лідерство розглядається нами не як унікальне явище, що може бути втілене шляхом домінування і вивищення однієї особи над іншими, а як загальнодоступний стан максимальної творчої, професійної самореалізації людини з позицій провідного фахівця в обраній галузі або організатора виробничих чи невиробничих процесів. Така самореалізація буде визнаною й оціненою оточенням не за емоційними критеріями (симпатія-антипатія), а за мірою внеску людини в соціально значиму діяльність (постановка і розв'язання групового завдання). Тому розгортання лідерського потенціалу, формування відповідних якостей може відбутись шляхом включення студента в різні види діяльності (навчальна, наукова, спортивна,

трудова, ігрова тощо) та соціально значимі відносини (лідерство як міжособистісна взаємодія) [54].

Приходить час, коли безтурботне студентське життя швидко закінчується і молода людина виходить у доросле життя, тому завдання студентської молоді - прагнути і намагатися якомога активніше брати участь у громадському житті свого навчального закладу.

Вища школа зобов'язана створити умови для розвитку і самореалізації кожної особистості як громадянина України, сформувати покоління конкурентоспроможних і мобільних, здатних навчатися впродовж життя, створювати і розвивати цінності громадського суспільства. Це дослідження – відповідь на основні виклики сьогодення щодо оволодіння студентами життєвими компетентностями. Адже головною метою сучасної вищої освіти в Україні згідно із Законом про освіту є здобуття особою високого рівня

наукових та/або творчих мистецьких, професійних і загальних компетентностей, необхідних для діяльності за певною спеціальністю чи в певній галузі знань [19].

З метою дослідження ролі соціально корисних лідерських якостей в реалізації соціальних проєктів (на прикладі НаУОА) ми обрали реалізовані соціально значимі університетські проєкти. Також провели інтерв'ювання респондентів-лідерів згідно із запитаннями анкети. Анкета на визначення ролі лідера в реалізації соціальних проєктів наведена нижче.

1. Прізвище ім'я по батькові.
2. Дата народження.
3. Назва проєкту.
4. Зміст проєкту.
5. Яка роль належить лідеру при реалізації соціального проєкту (у %)?
6. Поради майбутньому лідеру.

3.1. Соціальні проєкти НаУОА

3.1.1 Організація діяльності Братства спудеїв.

В Острозькій академії немає студентів, тому що в цьому університеті навчаються спудеї. Щоб зрозуміти чому студенти мають саме таке найменування слід заглибитися в історію.

Заснував академію в 1576 році князь Василь-Костянтин Острозький і саме тоді вона стала першим вищим навчальним закладом на теренах Східної Європи. Нажаль, Острозька академія припинила своє існування у 1636 році. Проте, у 1994 році з Указу Президента України Острозька академія відродилась, але як філія Києво-Могилянської академії [22].

Спудей – це учень бурси та інших духовних навчальних закладів; назва учнів середніх і молодших класів Києво-Могилянської академії [12].

В ХХІ ст. ця назва використовується в Національному університеті «Києво-Могилянська академія» на позначення студентів цього вишу, а також існує студентська громадська організація «Спудейське братство НаУКМА». В Національному університеті «Острозька академія» орган студентського самоврядування називається «Братство спудеїв».

У жовтні 2000 року Острозька академія отримала статус національного університету, але традиції все ж залишились.

Про створення «Братства спудеїв» розповів Ігор Пасічник, ректор НаУОА: «Необхідно було створити організацію, яка могла б організовувати студентів. А ідея братства спудеїв була виключно моя. Це була організована діяльність, за якої студент формувався як майбутній фахівець, як майбутній патріот, просто як носій високої моралі, сам себе формував. Ось таким чином воно працює. Історія братства – це історія особистості в суспільстві. Отже, усі інтереси студентів повинні захищати братство» [66].

«Братство спудеїв» є місцевою, добровільною, молодіжною громадською організацією, яка об'єднує осіб, котрі навчаються в Національному університеті «Острозька академія».

Заснована організація 26 березня 1997 року. Офіційно Братство було зареєстроване як об'єднання громадян 29 серпня 1997 р. Перший офіційний

голова Братства студентів – Сергій Глинянчук; співзасновники – Григорій Олійник і Олександр Галавера [66].

Братство студентів – орган студентського самоврядування Національного університету «Острозька академія», що реалізовує функції управління університетом, факультетом/інститутом, академічною групою, студмістечком, гуртожитком, яка здійснюється студентами та аспірантами університету.

Девіз Братства: «Свобода, рівність, братерство» [66].

Основна мета організації – забезпечення захисту прав та інтересів студентів, участь студентства в управлінні навчальним закладом, а також надання йому можливості для творчого та інтелектуального розвитку [66].

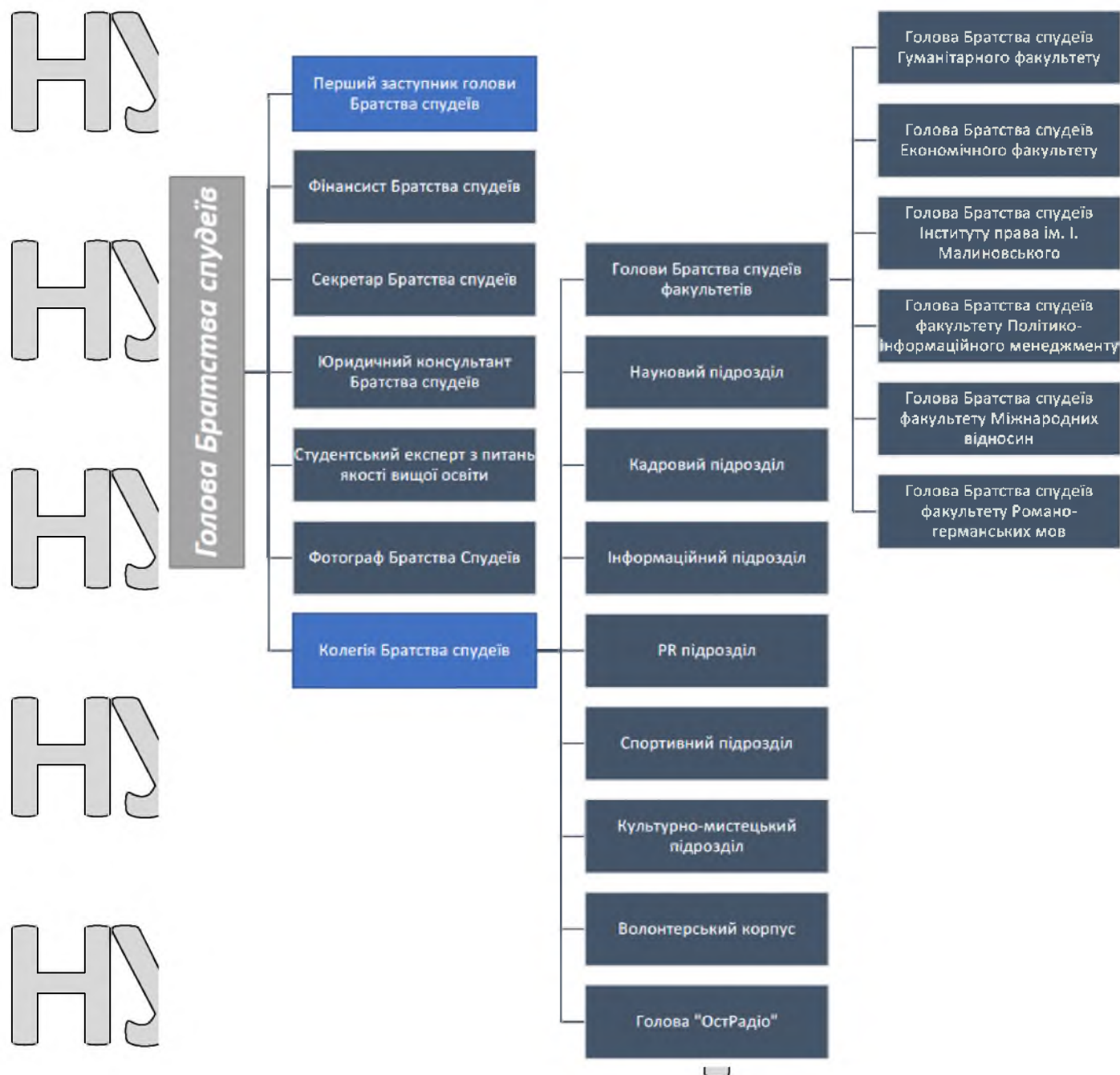
Завдання «Братства студентів»:

- збереження та примноження традицій БС НаУОА;
- захист престижу, честі й гідності студентів НаУОА;
- сприяння всебічному, духовному, інтелектуальному, культурному, фізичному розвитку студентів, їх належній професійній підготовці;
- забезпечення прав, свобод і законних інтересів студентів;
- надання посильної матеріальної допомоги членам БС НаУОА з малозабезпечених сімей;
- налагодження контактів і співпраці зі студентськими організаціями інших навчальних закладів України й зарубіжжя;
- активна співпраця з адміністрацією та професорсько-викладацьким складом НаУОА. [66].

Структуру Братства студентів наведено на рис. 3.1

Рисунок 3.1

Структура Братства Студентів



У своїй діяльності Братство студентів керується чинним законодавством України, в тому числі, Законом України «Про вищу освіту», Статутом Національного університету «Острозька академія» та Положенням про студентське самоврядування в Національному університеті «Острозька академія».

Положення про студентське самоврядування

Стаття 70. Вибори представників з числа студентів проводяться Колегією Братства студентів. При цьому кількість виборчих представників визначається пропорційно до кількості студентів, які навчаються на факультетах, інституті.

Пропорційну кількість студентів від факультету, інституту визначається наступною формулою:

$$n_1 = \frac{n}{N} * P \quad (3.1)$$

де:

n_1 – кількість виборних представників від факультету, інституту;

n – кількість студентів, що навчаються на факультеті, інституті;

N – загальна кількість студентів, що навчаються в університеті;

P – загальна кількість виборних представників (квота від числа студентів), яка визначена Організаційним комітетом спільно із студентським самоврядуванням університету.

Округлення до цілого відбувається за правилом округлення до найближчого цілого (тобто до 0,5 → 0 або більше ніж 0,5 → 1) [66].

Фінансовою основою Братства студентів є:

- кошти, визначені вченою радою вищого навчального закладу в розмірі не менш як 0,5 відсотка власних надходжень, отриманих вищим навчальним закладом від основної діяльності;

- членські внески студентів, розмір яких встановлюється вищим органом студентського самоврядування вищого навчального закладу.

- благодійні внески (від випускників ОА, партнерів, та інших зацікавлених осіб) [66].

Сьогодні Братство студентів очолює Олександра Олієвська. Авторка особисто спілкувалася із Головою БС (рис. 3.2). Олександра відмітила, що роль лідера в реалізації соціальних проєктів складає понад 50%.

Рисунок 3.2

Зустріч автора з Головою Братства студентів Олександрою Олієвською (фото автора)



Братство Студентів постійно переїжджає з одного місця на інше в залежності від розквіту й розбудови НаУОА. Зараз Братство знаходиться у новому навчальному корпусі НаУОА, аудиторія 108, перший поверх. Братство студентів є у таких соціальних мережах: Facebook [7], Instagram [8], Telegram [9], YouTube [10], веб-сайт: [5], E-mail URL: bratstvo@oa.edu.ua, Сайт академії [6]. Лідери БС допоможуть студентам та абітурієнтам будь-де й будь-коли, вони є надзвичайно сучасними та діджиталізованими, йдуть крок у крок з часом та технологіями.

Таким чином, Братство студентів виступає як реалізована модель формування соціально корисних лідерських якостей.

3.1.2. Самоврядування факультетів.

Органом самоврядування факультетів виступає студентська рада. Студентська рада факультету – це орган студентського самоврядування факультету, яка захищає права студентів, забезпечує виконання студентами

їхніх обов'язків, реалізацію економічних, творчих та соціальних інтересів та реалізує ефективну участь студентів у вирішенні загальнофакультетських проблем.

Головною метою студентського самоврядування факультету є підтримка ідей студентів для подальшого розвитку громадянської активності та набуття лідерських якостей для оволодіння навичками управлінської діяльності, а також створення системи комунікацій в студентському середовищі.

Отже, самоврядування сприяє вихованню таких соціально корисних лідерських якостей у студентів: активності, врівноваженості, поміркованості, перспективного бачення, здатності постійно вчитися, комунікабельності, дипломатичності, товариськості, уміння розбиратися у людях, слухати інших, відстояти свою думку, переконувати, організовувати, завойовувати популярність, кооперуватися, заручатися підтримкою, врегульовувати конфліктні ситуації, йти на компроміс тощо.

3.1.3. Екскурсія «Ніч у музеї».

Щороку у Національному університеті «Острозька академія» відбувається театралізоване дійство «Ніч у музеї». Захід, традиційно приурочений Міжнародному дню музеїв та музейних працівників, який відзначається 18 травня і є завершальним у циклі подій, об'єднаних фестивалем «Острог-Ренесанс».

Уперше подію було проведено 1997 року в Берліні, а, завдячуючи французам, музейно-виставкову акцію визнано міжнародним дійством. У ніч з 18-го на 19-те травня 2019 року був сьомий рік поспіль, як НаУОА проводить цю чарівну подію. Це ніч, в яку не прийнято спати, коли оживає історія минулих років і усі музеї об'єднуються в одне ціле [35].

Захід організується працівниками музею, викладачами університету, а також студентами-волонтерами, які й створюють містичну атмосферу. Не дивлячись на те, що історія не змінюється, кожного року дійство відрізняється від попередніх років, адже історія Острога стародавня й наповнена різними

подіями, які неможливо показати за одну ніч. Створюється новий маршрут квестів та завдань, змінюється сценарій, костюми, локації. Захід є дуже важливим як для організаторів так і для відвідувачів, адже він об'єднує усіх, організовує, навчає чомусь новому, відкриває приховані таланти, дарує неймовірні емоції, враження та настрої, нових знайомих, або й навіть друзів на все життя, розвиває кругозір. Організатори і відвідувачі, серед яких є як діти, так і дорослі, отримують нові знання, уміння й навички, насолоджуючись подією (рис. 3.3.).

Рисунок 3.3

Під час екскурсії «Однієї ночі історія оживає...» (фото автора)



Завдяки заходу лідер-ведучий чи організатор екскурсії, навчається подавати інформацію таким чином, щоб її розуміли і дорослі і малі, тобто працювати з будь-якою віковою категорією, що є дуже важливим, адже саме це допомагає розвивати навички підходу до кожної особистості. Окрім цього, важливим фактором розвитку є вміння триматись на дублиці, де є діти, їх батьки, однокурсники, колеги. Нерідко буває так, що комусь простіше

працювати лише з дітьми, а комусь лише з дорослими, або важко виступати перед чужими людьми чи навпаки перед друзями. Також, допомагає побороти особисті страхи лідера і зробити їх його коронним професійним вмінням.

Отже, ніч у музеї допомагає лідерам відточувати такі соціально корисні якості: прагнення, бажання і вміння робити людям Добро більше, ніж вони у відповідь віддають; вміння накопичувати енергію і віддавати її людям, і знову накопичувати і знову її віддавати. Робити це нескінченно і нескінченно багато разів; розуміння, що життєвий досвід у той же час є джерелом стереотипів; вміння одночасно бути і гравцем, і тренером; вміння бути і «диригентом», і «першою скрипкою» одночасно в ансамблі виконавців, комунікабельність (вміння спілкуватися, слухати і чути); толерантність, позитивне мислення у всіх випадках життя; відданість (своїй справі, своїй команді); вміння бути зразком (еталоном) в житті для своїх послідовників.

3.1.4. Віденський бал.

Щорічним у Національному університеті «Острозька академія» є і Віденський бал – свято романтики, краси, грації та вишуканості, коли кожен учасник може відчути себе принцом чи принцесою. Це не просто захід – це традиція, яку підтримують викладачі й студенти факультету романо-германських мов, які й є організаторами (рис. 3.4). Бал приурочений Дню факультету романо-германських мов.

За словами викладача кафедри англійської мови та літератури Дмитра Панчука, проведення таких заходів в Україні започаткували саме в Острозькій академії.

Рисунок 3.4

Викладачі та випускники НаУОА (фото автора)



«Уперше, ми провели Віденський Бал ще в 2006 році. Думаю, що ця традиція продовжиться і надалі, адже Бал – невід’ємна частина святкування тижня факультету романо-германських мов Острозької академії», – говорить Дмитро Панчук [14].

З 2012 року окрім студентів, випускників та викладачів НаУОА бал відвідують і студенти Острозького військового ліцею (рис. 3.5).

За декілька тижнів до Балу проводяться майстер-класи вальсу. Обов’язкова умова танцювального вечора – дрес-код. Для дівчат – це вечірня сукня, а кавалерів – фрак або костюм. Головним танцем вечора є вальс, який супроводжується грою камерного оркестру Рівненської обласної філармонії. У перерві між танцями талановиті студенти виступають. Наприклад, декламують вірш, співають, грають на музичних інструментах, або танцюють. Таким чином вони відточують навички публічних виступів.

Рисунок 3.5

Студенти НАУСА та студенти Острозького військового ліцею (фото автора)



Окрім студентів запрошуються різні дитячі колективи. У кінці події господарі балу обирають найкращу пару та нагороджують титулом Короля і Королеви балу.

Оскільки лідер – це особистість інтелігентна і культурно-освічена, то роль подібних заходів важко переоцінити.

Отже, «Віденський бал» – важлива складова у формуванні соціально корисних лідерських якостей: прагнення, бажання і вміння робити людям

Добро більше, ніж вони у відповідь віддають; уміння бути і «диригентом», і «першою скрипкою» одночасно в ансамблі виконавців; комунікабельності (вміння спілкуватися, слухати і чути); уміння бути зразком (сталіном) в житті для своїх послідовників.

3.1.5. Проект «Книга рекордів Гіннеса»

Острозька академія виховує лідерів не тільки різними локальними заходами, а й подіями світового масштабу, які створюють не тільки історію

університету, рідної держави, а й всього світу. На УОА неодноразово потрапила до Книги рекордів України та стала першим вищим навчальним закладом України, який увійшов у Книгу рекордів Гіннеса.

Цікавою і водночас сповненою патріотизму, подією стало друге потрапляння Національного університету «Острозька академія» до Книги рекордів України. У рамках святкування дня університету студенти, викладачі та гості свята організували «Поетичний марафон на основі творчості Тараса Шевченка» – 2 100 учасників акції одночасно читали вірші великого Кобзаря.

Представник Національного проекту «Книга рекордів України» у Рівненській області Олександр Шустерук зафіксував рекорд України у категорії «Масові заходи» і вручив диплом, що підтверджує досягнення і є свідченням загального визнання [37].

В Національному університеті «Острозька академія» регулярно проходить фестиваль різдвяних піснеспівів, на який з'їжджаються виконавці з усієї України. Проте, одного разу цей захід став особливим, адже відзначився максимальною кількістю учасників і постим встановленим рекордом України [38].

Захід став всеукраїнським, бо у фестивалі взяли участь 48 хорів загальною кількістю 530 учасників. Серед учасників є зовсім юні виконавці, а також і досвідчені колядники. Впродовж фестивалю було встановлено рекорд України з найтривалішого виконання колядок і щедрівок, а саме 5 годин і 45 хвилин поспіль безперервного виконання різдвяних піснеспівів [38].

«Острозька академія» є унікальним вищим навчальним закладом нашої держави, який активно пропагує досягнення свого колективу, адже тут створюються унікальні культурно-мистецькі ініціативи, які фіксують

Національний проект «Книга рекордів України», – зазначив Представник Національного проекту «Книга рекордів України» Олександр Шустерук, який і фіксував встановлення рекорду [38].

У Національному університеті «Острозька академія» 18 березня 2014 року відбулося закриття безпрецедентної акції світової значущості –

безперервного читання поезії генія українського народу Тараса Шевченка. Процедура поетичного марафону була погоджена із адміністрацією Книги рекордів Гіннеса та номінована на новий світовий рекорд у розділі «Найдовший естафетний марафон читання» [49].

Марафон присвячений 200-річчю з Дня народження великого Кобзаря, а також Небесній Сотні. Починаючи із 27 лютого, студенти безперервно читали вірші Тараса Шевченка (рис. 3.6).

Рисунок 3.6

Марафон присвячений 200-річчю з Дня народження великого Кобзаря, а також Небесній Сотні ([49])



Відтак за 456 годин зафіксованих на хронометрі, близько трьох тисяч учасників перечитали «Кобзар» 45 разів, а це – 11 250 творів. Спостерігали за перебігом дійства 228 свідків. Також на вимогу Книги рекордів Гіннеса у залі проведення акції цілодобово вівся відеозапис з онлайн-трансляцією на офіційному сайті Острозької академії, працювали фотографі. Пряма трансляція марафону читання творів Тараса Шевченка зазнала 18 хакерських атак [49].

По завершенні поетичного марафону Острозька академія втретє потрапила до Книги рекордів України. Диплом, який підтверджує чергове досягнення у категорії «Масові заходи», вручив представник Національного проекту «Книга рекордів України» у Рівненській області Олександр Шустерук [49].

«Дев'ятнадцять діб тому о десятій ранку ми сказали: «Ми це зможемо!». І ми це зробили! Це наше спільне досягнення, яке вкотре довело, що ми можемо пишатися нашими креативними, згуртованими і дружними студентами. Сьогодні має радіти не лише академія, а й уся Україна, бо уперше нашого Кобзаря вшанували на світовому рівні. У контексті події сьогодення його творчість особливо актуальна, адже далекогоглядність і пророчі слова Шевченка просто вражають», – зауважив ректор Острозької академії Ігор Пасічник під час урочистого закриття поетичного марафону [49].

Загалом Острозька академія – восьмиразовий номінант Книги рекордів України в категорії «Масові заходи».

Національний університет «Острозька академія» отримав офіційний лист від адміністрації Книги рекордів Гіннеса, який підтверджує здобуття номінації «Найбільша лекція з археології», у якій взяли участь 299 осіб [39].

Рекорд, який встановлювали 10 жовтня 2019 року, приурочений до 25-річчя відродження Національного університету «Острозька академія». Тема лекції – «Середньовічний Острог, відкритий археологами» [39].

В такий спосіб НаУОА перевершив рекорд, який встановила префектура Аоморі, що в Японії – освітній захід, який відбувся з ініціативи місцевого уряду, у якому взяли участь 283 особи [39].

Участь у встановленні рекорду взяли: лектор, науковець, автор низки публікацій на історичну тематику, професійний археолог Богдан Прищеп, свідки встановлення рекорду, археологи-науковці з Рівненщини – керівник відділу історико-культурного заповідника міста Дубна Юрій Пшеничний та завідувач відділу археології та давньої історії Рівненського обласного краєзнавчого музею Олексій Войтюк [39].

Під час лекції Богдан Прищепя поділився особистим досвідом проведення розкопок та розповів слухачам, наскільки цінними є археологічні знахідки, знайдені на території Острога.

Ідея встановлення II рекорду Гіннеса належить ректору Національного університету «Острозька академія» Ігорю Пасічнику.

«Історія середньовічного Острога невідома майже нікому. Є науковці, які викладають археологію, але є і ті, що займаються розкопками та можуть з власного досвіду розповісти про історію цієї чи іншої місцевості. У нас на Рівненщині є небагато людей, які є кваліфікованими археологами. І нам пощастило, що ми мали можливість послухати лекцію саме від такого фахівця – науковця-археолога Богдана Прищепи», – зауважив ректор НаУОА, професор Ігор Пасічник [39].

Одразу після завершення лекції студенти мали можливість перевірити отримані знання, відновідаючи на питання щодо її тематики, у форматі письмового тесту.

До заходу долучилися студенти із шести факультетів Національного університету «Острозька академія». Стюартами рекорду були: Іван Глушман, журналіст, кореспондент міської газети «Замкова гора», Оксана Ситницька, заступник голови міста Острог, Андрій Брижук, заступник директора Острозького державного історико-культурного заповідника, Алла Коновалова, лікар-стоматолог, Лідія Постригань, пенсіонер та Ірина Сівицька, вчитель Острозького НВК «Школа I-III ступенів – гімназія» [39].

Організаторами заходу виступили проректор з навчально-виховної роботи НаУ«ОА» Руслана Каламаж, начальник відділу міжнародних зв'язків Едуард Балашиов, фахівці відділу міжнародних зв'язків Вікторія Фурман та Марія Габінет, начальник інформаційно-рекламного відділу Мар'яна Нечипорук, мистецтвознавець Микола Бендюк. Технічна сторона рекорду була організована інженерами інформаційно-технічного центру університету Ігорем Зубенком, Сергієм Кулешою та Артемом Вознюком. Фото, відеофіксація – Артур Краснопір, Леся Касіяненко, Іванна Горбач [39].

Отже, вихід на світовий рівень сприяє формуванню наступних соціально корисних лідерських якостей: вміння створювати команду (розуміння, що лідера без команди не буває); бажання і вміння використовувати владу не як джерело насолоди, а як інструмент і засіб для досягнення мети; вміння накопичувати енергію і віддавати її людям, і знову накопичувати і знову її віддавати. Робити це нескінченно і нескінченно багато разів; розуміння, що життєвий досвід у той же час є джерелом стереотипів; відданість (своїй справі, своїй команді); вміння бути зразком (еталоном) в житті для своїх послідовників.

3.1.6. Волонтерство як засіб виховання соціально корисних лідерських якостей.

Згідно із положенням про волонтерську діяльність у Національному університеті «Острозька академія»:

Волонтерська діяльність – це добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги [43].

Волонтерська допомога – це роботи та послуги, що безоплатно виконуються волонтерами [43].

Волонтер – це фізична особа, яка добровільно здійснює соціальну, суспільно корисну, вмотивовану благодійну діяльність на користь НаУОА [43].

Волонтерами НаУОА можуть бути здобувачі вищої освіти НаУОА, у тому числі іноземні громадяни, що перебувають в Україні на законних підставах, які на добровільних засадах виявили бажання надавати допомогу підрозділам університету, з метою реалізації місії та пріоритетних завдань НаУОА [43].

Волонтерський корпус НаУОА – волонтери, які добровільно здійснюють соціальну, суспільно корисну, вмотивовану благодійну діяльність та внесені до Єдиного обліку волонтерів НаУОА [43].

Волонтерська діяльність у НаУОА здійснюється відповідно до закону України «Про волонтерську діяльність», Статуту НаУОА, Правил призначення

і виплати стипендій у Національному університеті «Острозька академія», положення про волонтерську діяльність у Національному університеті «Острозька академія» та інших нормативних актів [43].

Авторка брала участь у наступних напрямах волонтерської діяльності:

- надання волонтерської допомоги з метою підтримки осіб, які через свої фізичні, матеріальні чи інші особливості потребують підтримки та допомоги;

- НаУОА активно формує українських патріотів, національно свідомих громадян країни. Колектив університету неодноразово надавав допомогу у матеріально-технічному забезпеченні як Збройних Сил України (бронежилети, каски, тепловізори, засоби зв'язку тощо) так і Острозького райвійськкомату (надано у безоплатне користування монітори, системні блоки, принтер тощо). Адже найкраще виховання – це власний приклад;

- проведення заходів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища, збереженням культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури (збір коштів на реконструкцію, висадка алеї сакур, прибирання прилеглої території, історичні екскурсії «Ніч у музеї» тощо);

- проведення масових спортивних, культурних та інших видовищних і громадських заходів, наукових конференцій, форумів, тренінгів тощо.

Волонтерка організувала культурно-масові заходи, а саме: день факультету романо-германських мов, «Ніч у музеї» та «Острог-ренесанс»

(рис. 3.6.) В обов'язки студентки входило фотографування під час свята, публікація дописів у соціальних мережах, а також допомога іншим волонтерам, якщо того потребувала ситуація. Приклад допису, який є на

сайті академії: «На «Ніч в Музеї» завітали не лише острожани, а й гості з

Рівного та інших прилеглих до Острога міст, щоб побачити історію розвитку і становлення рідного краю. Вони показують своїм дітям, якою є історія Острога, щоб ті її побачили на власні очі, перейнялися нею.

Вважаю, що таке представлення історії більш вражаюче для розуміння та

ефективніше для запам'ятовування, ніж у книжках» – такої думки притримується волонтерка заходу студентка 2 курсу факультету романогерманських мов Аліса Добропорова [35];

Рисунок 3.6

Острого Ренесанс (одна з локацій).

Волонтерська діяльність: розпис еко-сумок (фото автора)



- впорядкування, надання допомоги у веденні документації та інші види роботи з документами в підрозділах НаУОА. Зокрема, авторка брала участь у впорядкуванні документації у бухгалтерії та відділі кадрів НаУОА, де набула цікавого й нового досвіду працюючи зі спеціальними програмами та документообігом;

- консультування студентів, працівників НаУОА, абітурієнтів, інших стейкхолдерів з питань, що входять до компетенції підрозділу;

- допомога в бібліотечному обслуговуванні наукової бібліотеки НаУОА;

- допомога в здійсненні діяльності «Братство студентів НаУОА». А саме: студентка була членом «Братства студентів», зокрема, головою кадрового

індивідуально-психологічні (концептуальне та логічне мислення, розвинена увага, харизматичність, психічна стійкість, об'єктивна самооцінка, особистісна цілісність, пильність, творчість, терплячість, гнучкість,

чутливість, енергія, твердий характер, активність, оптимізм, проникливість, врівноваженість, поміркованість, стресостійкість, перспективне бачення,

аналитичні здібності, інтуїція, інтелігентність, ентузіазм, адаптивність;

- соціального досвіду (інтелектуальні, комунікативні, уміння розбиратися у людях, «запалювати» людей, концентруватися, слухати інших, відстояти свою думку, переконувати, змінювати себе, організовувати, кооперуватися,

заручатися підтримкою, врегульовувати конфліктні ситуації, йти на компроміс, навички організаторської роботи, здатність вирішувати нетрадиційні завдання;

- спрямованості (моральні якості, які проявляються у ставленні до праці:

працелюбність, старанність, дисциплінованість, організованість; до себе: відповідальність, вимогливість, гідність, скромність, мужність, обов'язковість, духовність, позитивність; до інших людей: чесність,

справедливість, ввічливість, вимогливість, надійність, турботливість, уважність до інших, щедрість, бажання допомогти людям; до природи і

речей: патріотизм, дбайливість, охайність, бережливість, дбайливе ставлення до природи. Вольові якості: наполегливість, терплячість, завзятість, сміливість, рішучість, ініціативність, дисциплінованість, цілеспрямованість, організованість, сила «Я», сила переконань, стійкість перед труднощами,

впевненість у собі, схильність до ризику, самодисципліна, самовдосконалення, самовладання, самоконтроль. Мотиваційні особливості: амбітність, потреба у досягненнях, бажання перемогти).

3.1.7. Тімбілдінг для першокурсників НаУОА.

Як видно із попередніх підрозділів, Національний університет «Острозька академія», багатий на щорічні визначні події, в яких «закаляються» лідери.

Однією з таких подій є урочиста посвята (інавгурація) для першокурсників.

Проте, окрім цієї офіційної події в університеті з року в рік відбувається й неофіційна подія – тимбілдинг.

Тимбілдинг (англ. team – команда, building – будівництво, створення) це комплекс заходів, призначених для створення командного духу серед співробітників організації, згуртування колективу [25].

Це традиція, яку передають з року в рік второкурсники для першокурсників. Її створено для того, щоб першокурсникам було легше адаптуватись у своїй Альма-матер, щоб вони могли проявити себе, познайомитись, пізнати один одного краще, а також дізнатись більше інформації про свій факультет, різні специфічні аспекти навчання та позааудиторних заходів, а також допомагає визначити лідерів. Виховання старшими менших у турботі гарантує сприятливий мікроклімат колективу.

Тимбілдинг триває декілька днів. Спочатку на кожному факультеті окремо. Перш за все обов'язково проводиться квест, пов'язаний з тематикою факультету. Студентів об'єднують у різні команди, кожна з яких має свого командира і вони шукають підказки, розгадують загадки, бігаючи різними станціями, які розташовані по усій території академії.

Другим етапом є дружні посиденьки зі старшокурсниками, у яких можуть брати участь не лише второкурсники, а й треті, й четверті курси, й обов'язково голова факультету. Наочно можемо побачити це дійство на рис. 3.7.

Заключний захід на цьому етапі – екскурсія містом Острог, знайомство з його історією та історією Академії.

Третій етап – це психологічні тренінги, на які запрошуються студенти-старшокурсники психологічного факультету. Влаштовуються різноманітні тести, які допомагають краще запам'ятати імена, смаки, характер один одного й, найголовніше, перевірити довіру. Один з тестів виконується наступним чином: студент або студентка лягає на ковдру. Шестеро-восьмеро людей піднімають його/її двома долонями й опускають, потім однією, а в кінці лише одним вказівним пальцем.

Рисунок 3.7

Тімбілдінг-співанка (фото автора)



Дякуючи саме цій вправі студенти розуміють, що якщо кожен з них зробить маленький вклад – разом вони вирішують великі справи, які здаються нереальними, а також, що потрібно довіряти один одному, бо від тепер вони – це одне ціле.

Під час усіх етапів студенти придивляються один до одного і вже обирають своїх лідерів, які безперечно потім стають старостами, адже вони проявляють себе і завжди попереду у справі. Лідери від першого дня згуртовують колектив, підбадьорюють тих, хто є менш впевненим у собі, йдуть першими і таким чином завойовують авторитет.

Після мікроадаптації настає макроадаптація. Ввечері в академічному парку проводиться «співанка» для усіх факультетів й усіх курсів, проте головними гостями є першокурсники і вся увага й програма спрямована на них.

Вони мають можливість познайомитись із Братством студентів, дізнатися про цю студентську організацію, обговорити отриману інформацію з старшокурсниками, щоб визначити свій майбутній шлях. Також це чудова

можливість завести друзів і з інших факультетів, адже у кожного своя специфіка, а хороші знайомі і підтримка ніколи не завадять. Отже, програма «Тімбілдінг» сприяла соціалізації, прищвидженню

процесу адаптації молоді до нових умов навчального закладу. Тімбілдінг допомагає виявляти та виховувати лідерів, які одразу вчаться організовувати свій колектив, краще з ним знайомляться та мають можливість розвивати свої знання, уміння й навички.

3.2. Аналіз процесу реалізації соціальних проєктів

Прагнучи створити умови для комфортного та якісного життя, волонтери та лідери студентського самоврядування видають студентську газету «Острозька академія», ведуть студентське радіо, інтернет-радіо.

Можна стверджувати, що Університет «Острозька академія» крокує в ногу з часом. Насамперед тому, що є «кузницею» лідерського потенціалу держави. Студенти широ люблять свою Альма-матер і вболівають за неї не тільки у пасивний спосіб, а й, займаючи активну громадянську позицію, допомагають розв'язувати проблеми (або підказують, як це можна зробити) на волонтерських засадах.

Підтвердженням цього є як схарактеризовані вище проєкти, так і наступні. Саме за допомогою таких проєктів можна швидко ідентифікувати перспективних лідерів та ефективний актив для впровадження стратегічного плану закладу, щоб не було загрози переходу інноваційних зусиль у фазу традиційної імітації.

Найбільш помітні заходи «Острозької академії», в яких активну участь брали студенти гуманітарних спеціальностей: щорічний конкурс краси та інтелекту «Гадянка року»; «Візитівка року», День Національного університету «Острозька академія»; «Рекреація» – спортивно-мистецьке свято, що підсумовує спортивні здобутки студентів за рік; конкурс мистецьких команд гуртожитків «Гуртом»; конкурс вокалістів «Голос ОА», культурно-мистецький

фестиваль «Острог-Ренесанс» (концерт фортепіанної музики, кіновечір, презентація сучасної поезії, зустріч з відомим українським композитором Валентином Сиявєєвровим та його навігурація у Почесні доктори НаУОА, концерт заслуженої артистки України Богдани Півненко тощо) та інші [21].

Цікавим з точки зору виховання, соціально корисних лідерських якостей, а саме соціального досвіду у студентів є проєкт- акція «Алея вільних людей», приурочена до Дня захисника України за сприяння громадської організації «Активна громада». Участь в ній взяли представники студентської організації «Братство студеїв» та представник ГО. Учасники висадили сакури на території біля в'їзної арки Національного університету «Острозька академія» [21].

Корисні лідерські якості соціального досвіду (відповідальність, гідність, мужність, обов'язковість, духовність, чесність, справедливість, надійність, уважність до інших, бажання допомогти людям, патріотизм) формуються і під час демонстрації упродовж тижня у лютому 2020 в головному корпусі університету виставки «Майдан Віра в перемогу», також фото Сергія Харченка, випускника НаУОА, який зафіксував найважчі дні Революції Гідності. Головний елемент виставки – панорама Майдану, яка складена зі 130 світлин героїв Небесної сотні.

Мотиваційні якості формуються під час зустрічей з громадськими та державними діячами, політиками, народними депутатами, експертами, дипломатами, діячами культури тощо. Інформація щодо зустрічей постійно висвітлюється на офіційному сайті НаУОА [32]. Зустрічі відбувалися як в офлайн, так і в онлайн-режимі. Для прикладу: 9 грудня 2020 року відбулась онлайн презентація та дискусія щодо Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН, Жінки, Мир, Безпека, від Львівського представництва Спеціальної моніторингової місії Організації з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) в Україні для студентів романо-германських мов. 20 лютого 2020 року – голова Державної служби якості освіти України Руслан Гурак зустрівся з ректором та студентами університету. Обговорювали, зокрема, критерії оцінювання діяльності закладів вищої освіти.

Відзначення державних свят, ювілейних, пам'ятних дат, що носять національно-патріотичне спрямування: заходи до Дня рідної мови, Дня української писемності, вшанування Дня пам'яті жертв голодоморів; відзначення Дня Соборності і Свободи; заходи до Дня Чорнобильської трагедії; заходи до Дня перемоги; заходи по вшануванню УПА тощо.

Проявити індивідуальні психологічні особливості лідерів, а саме: спокій, терплячість, пильність, чутливість, сприйнятливність, активність, врівноваженість, стресостійкість допомагають зустрічі з учасниками АТО, допомога Збройним Силам України. Для прикладу, зустріч студентів та викладачів НаУОА з авторами проєкту реабілітації учасників АТО. Програма включала відвідання виставки художніх робіт воїнів АТО, виконаних в межах благодійного волонтерського проєкту реабілітації бійців АТО та їх родин засобами арт-терапії «Арт-постріл»; зустріч із бійцями АТО – учасниками проєкту; участь в майстер-класі з арт-терапії художниці та психологині з Волни Татяни Мьялковської.

Біологічні якості лідера (фізична сила, здоров'я, красива зовнішність, енергійність і краса рухів, володіння приємним голосом, привабливість, витривалість), незаперечно є базовими серед соціально корисних лідерських якостей. Розвитку їх сприяють наступні реалізовані проєкти в Острозькій академії. Майстерня практичного психолога адаптаційних соціально-психологічних тренінгів для студентів-першокурсників; акція «Спортивний ранок» до Дня фізичної культури та спорту, в якій задіяні усі студентські групи,

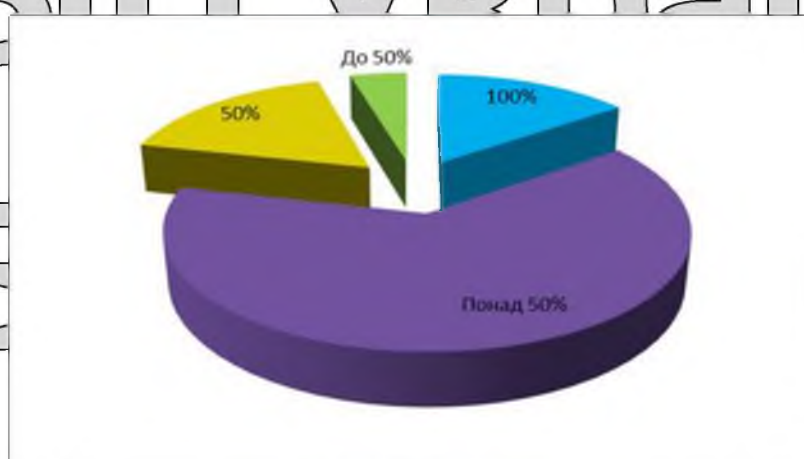
викладачі та Садміністрація; зустрічі із лікарями-наркологами тощо. Мотиваційним чинником виступає вручення іменних стипендій і грантів від української діаспори студентам та аспірантам вишу, зокрема іменні стипендії Фонду імені Володимира Кузя «За здоровий спосіб життя» (Канада), персональний грант фонду імені Дарії Муцак-Ковальської та Михайла Ковальського (Канада). Грант призначається студентам бакалаврської або магістерської програми університету, які мають високе почуття національної гідності та патріотизму, ведуть і пропагують здоровий спосіб життя і

відзначилися активною участю у громадському, суспільно-політичному житті та науковій діяльності університету [21].

На запитання «Яка роль належить лідеру при реалізації соціального проєкту?» 63,8% респондентів відповіли, що понад 50%. Такі ж результати отримано і в результаті безпосереднього опитування лідерів реалізованих соціальних проєктів НаУСГА. Вони також відмітили, що важливо мати команду однодумців. Діаграма 3.1 ілюструє опитування в цілому

Діаграма 3.1

Результати опитування респондентів щодо ролі лідера в реалізації соціальних проєктів



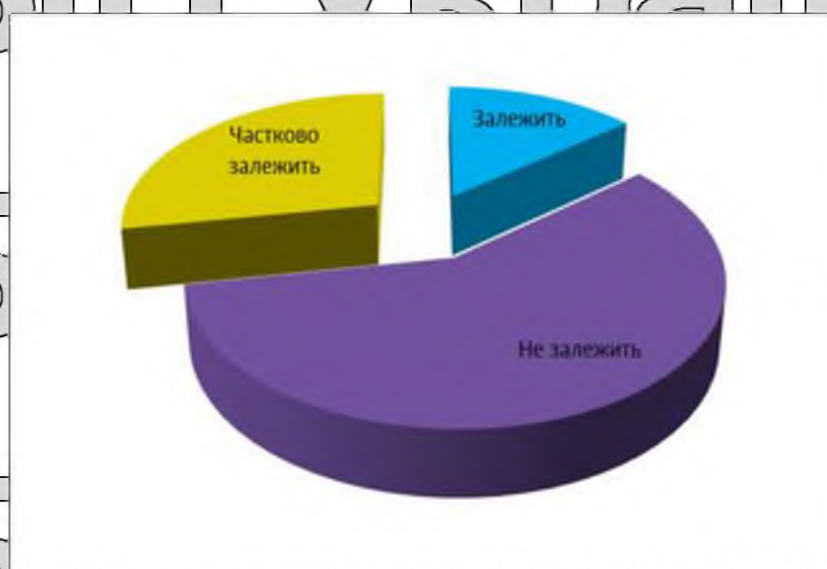
Цікаво, що більшість опитаних (58,1%) вважають, що лідерські якості від статі людини не залежать, що й бачимо на діаграмі 3.2.

Згідно із офіційним сайтом Національного університету «Острозька академія» [32], у Братстві студентів 2021 року зареєстровано 16 осіб. З них лідерами є 11 дівчат і 5 юнаків. Це говорить про те, що дівчата в Братстві цього року активніші (діаграма 3.3)

Отже, приклад Національного університету «Острозька академія» переконав нас у тому, що соціально корисні лідерські якості відіграють провідну роль в реалізації соціальних проєктів.

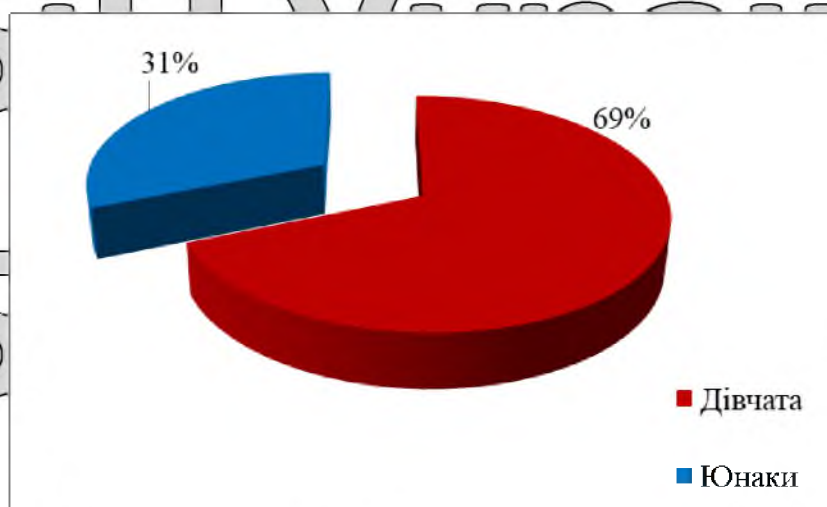
Діаграма 3.2

Залежність лідерських якостей від статі людини



Діаграма 3.3

Гендерний поділ лідерів Братства спудеїв



Також можна констатувати той факт, що реалізовані у закладі соціально значимі проєкти мають зворотній ефект: вони сприяють формуванню, розвитку та вдосконаленню таких складових підструктур лідерських якостей: біологічної, індивідуальних психологічних особливостей, соціального досвіду, спрямованості. Саме за допомогою таких проєктів можна швидко ідентифікувати перспективних лідерів та ефективний актив для впровадження

стратегічного плану закладу, щоб не було загрози переходу інноваційних зусиль у фазу традиційної імітації.

Здійнене дослідження не охоплює всіх аспектів проблеми розвитку лідерської обдарованості та її діагностики. Подальші перспективи дослідження пов'язані з більш поглибленим вивченням етапів соціалізації особистості і виявленням критичних періодів розвитку лідерського потенціалу.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ВИСНОВКИ

Отже, у ході написання нашої роботи ми досягли мети даної роботи, а саме: дослідили процес виховання соціально корисних лідерських якостей у студентів гуманітарних спеціальностей на прикладі Національного університету «Острозька академія». Відповідно до завдань зробили наступні висновки.

1. Розкрито теоретико-методологічні основи сутності, основних засад соціально корисних лідерських якостей. Проаналізовано стан досліджуваної проблеми в науковій та методичній літературі; уточнено сутність понять «лідер», «лідерство»; охарактеризовано компоненти соціально корисних лідерських якостей та їх ознаки; досліджено еволюцію поглядів на природу лідерства та лідера; визначено фактори формування соціальних та емоційних коренів розвитку лідерських якостей.

Здійснений аналіз еволюції поглядів на природу лідерства та лідера у працях вітчизняних та зарубіжних вчених засвідчив її відображення у педагогічній думці ще мислителями Античності.

Незважаючи на надзвичайно велику кількість досліджень, не існує єдиної думки щодо феномена «лідерства» і підходів до того, як би воно мало вивчатись.

Під поняттям «лідерство» розуміється процес заохочення однодумців до досягнення успіху; це якісна характеристика внутрішнього стану активної, цілеспрямованої, впевненої в своїх рішеннях та діях людини, яка прямує до досягнення успіху на основі глибокої мотивації. Лідерство виступає функцією лідера. Лідер – це провідний член групи, який безпосередньо об'єднує однодумців для досягнення спільної мети.

В питанні формування соціально корисних лідерських якостей обґрунтовано необхідність врахування особливостей соціального середовища, та викликів, що постають перед лідером в соціумі. Соціально корисні лідерські якості розглядаються як сукупність диференційованих та соціально-

психологічних властивостей особистості, що дозволяють їй бути корисними суспільству в якості лідера певної спільноти.

В результаті анкетування лідерів «Острозької академії» щодо факторів формування соціальних та емоційних коренів розвитку лідерства з'ясовано наявність емоційних переживань і внутрішніх конфліктів респондентів, спричинених мікро-, мезо- та макрофакторами середовища, за яких відбувалася соціалізація респондентів, заклали домінування в лідерів мотиваційної тенденції до уникнення невдачі. Соціально-емоційні травми, які переживали лідери під час навчання та перебування у відповідних соціальних групах, посилили акцент на прагненні респондентів уникати негарazitв у стосунках та навчанні.

2. Досліджено соціально корисні лідерські якості у студентів гуманітарних спеціальностей Національного університету «Острозька академія». На прикладі студентських колективів оцінено лідерські якості та міжособистісні стосунків у колективі. Схарактеризовано особливості розвитку соціально корисних лідерських якостей майбутніх фахівців гуманітарних спеціальностей в умовах навчального процесу.

Для оцінки лідерських якостей на прикладі студентських колективів проведено аналіз даних респондентів за психодіагностичною методикою оцінки комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2), розроблену В.В. Синявським і Б.О. Федоришиним. Кількісний аналіз анкетування показав, що більшість опитаних студентів (70 %) мають середні показники рівня розвитку лідерських якостей, 24 % – низький, 5-14 % мають високі і лише 1 % схильний до диктату. Людей з високим рівнем лідерських здібностей виявилось небагато. Більше тих, хто має середній рівень. Та це зовсім не означає, що в деяких людей цих здібностей потенційно немає. Просто не були створені умови для їх виявлення та розвитку.

Для формування навичок об'єднання можливостей різних людей у колективі в одне ціле для досягнення спільної мети та визначення, на скільки згуртованою є група на сьогодні, використано анкету «Оцінка міжособистісних

«Стосунків у колективі» за методикою «Скільки голів, стільки умів» В. С. Івашкіна, В.В. Онуфрієвої, за допомогою якої встановлено рівень ціннісно-орієнтаційної єдності групи.

У результаті виявлено, що 1 курс згуртований на 70 %, 2 курс – на 79 %, 3 курс – на 80 %, 4 курс – на 88 %, 5 курс – на 80 %. Отримані дані свідчать про те, що рівень згуртованості зростає. В цьому незаперечна роль лідерів студентських груп. На 5 курсі спостерігається деяке зниження показника згуртованості. Це пояснюється тим, що магістри – це знову новий колектив і необхідний час для згуртування колективу.

Визначені педагогічні умови формування соціально корисних лідерських якостей у студентів гуманітарних спеціальностей Національного університету «Острозька академія» наступні: мотиваційно-ціннісне спрямування; забезпечення теоретичної бази інтегрованих знань про лідерство на основі навчання студентів та критичного осмислення ними навчального матеріалу; формування прикладних лідерських умінь; формування сукупності інтегрованих знань, умінь та навичок, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту та емоційного впливу. Опитування проілюструвало переважання соціальних (на першому місці) та професійних (друге місце) мотивів.

Із прикладних лідерських умінь надзвичайно важливим є вміння управління конфліктами. З метою дослідження поведінкової моделі студентів гуманітарних спеціальностей Острозької академії в конфліктній ситуації було застосовано опитувальник К. Томаса «Визначення способів регулювання конфліктів». Опрацювання методики здійснювалось анонімно, що підвищило її надійність. Всього опитано 752 студенти. Результати наступні. Більшість респондентів є прихильниками компромісу – 37%. На другому місці співпраця – 32%. Уникати конфліктів виявили бажання 18% респондентів. Прагнення до суперництва мають 9% студентів. Тенденції до прояву пристосування – відповідно у 4%.

Відповідно до завдань щодо розвитку соціально корисних лідерських якостей майбутніх фахівців гуманітарних спеціальностей в умовах навчального

процесу запропоновано цикл тренінгових занять щодо формування лідерських якостей студентів, а саме: керування конфліктами засобами відновних практик (медіація, Коло). Їх застосування у вищих навчальних закладах можливе за умови створення Служб Порозуміння за аналогією шкільних служб.

В цілому управління конфліктами забезпечує формування образу лідера з активною позицією при вирішенні конфліктів.

На нашу думку, для забезпечення засвоєння системи практично-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства, необхідно ввести в Національному університеті «Острозька академія» курси за вибором студентів із лідерознавства.

Виявлено, що розвиток прикладних лідерських умінь відбувається через систематичне вправляння у застосуванні студентами низки умінь, які дозволяють застосовувати функції лідера. В досліджуваному вузі вона реалізується через низку соціальних проєктів.

Додатково підкреслюється значення умінь з ефективною комунікації: використання правильних висловів, точних термінів, наочних матеріалів, стилю його викладання. Це, в свою чергу, сприяє розвитку інтеграційної функції лідера.

З'ясовано, що через коучинг, уміння з таймменеджменту, уміння з прийняття рішень, розвиток емоційного інтелекту виконуються функції лідера у вигляді цілеспрямування, формується репутація лідера в очах команди.

3. Визначено роль соціально корисних лідерських якостей в реалізації соціальних проєктів Національного університету «Острозька академія».

З метою дослідження ролі соціально корисних лідерських якостей в реалізації соціальних проєктів на прикладі НаУОА було обрано реалізовані соціально значимі університетські проєкти. Також проведено інтерв'ювання респондентів-лідерів згідно із запитаннями анкети.

Виявлено, що Братство студентів виступає як зреалізована модель формування соціально корисних лідерських якостей.

Студентська рада, як орган самоврядування факультетів, сприяє вихованню таких соціально корисних лідерських якостей у студентів: активності, врівноваженості, поміркованості, персективного бачення, здатності постійно вчитися, комунікабельності, дипломатичності, товариськості, вміння розбиратися у людях, слухати інших, відстояти свою думку, переконувати, організовувати, завоювати популярність, кооперуватися, заручатися підтримкою, врегульовувати конфліктні ситуації, йти на компроміс тощо.

Такі зrealізовані проекти, як «Віденський бал», «Ніч у музеї» – важлива складова у формуванні соціально корисних лідерських якостей: прагнення, бажання і вміння робити людям Добро більше, ніж вони у відповідь віддають; вміння бути і «диригентом», і «першою скрипкою» одночасно в ансамблі виконавців; комунікабельності (вміння спілкуватися, слухати і чути); вміння бути зразком (стадоном) в житті для своїх послідовників.

Острозька академія виховує лідерів не тільки різними локальними заходами, а й подіями світового масштабу, які створюють не тільки історію університету, рідної держави, а й всього світу. НаУОА неодноразово потрапляла до Книги рекордів України та стала першим вищим навчальним закладом України, який увійшов у Книгу рекордів Гіннеса.

Важким є висновок про те, що волонтерство сприяє вихованню найбільшого спектру соціально корисних лідерських якостей: біологічних, індивідуально-психологічних, соціального досвіду, спрямованості.

Необхідно зазначити, що програма «Тімблдінг» сприяє соціалізації, приміщення процесу адаптації молоді до нових умов навчального закладу. Тімблдінг допомагає виявляти та виховувати лідерів, які одразу вчать організовувати свій колектив, краще з ним знайомляться та мають можливість розвивати свої знання, вміння й навички.

Можна стверджувати, що Університет «Острозька академія» крокує в ногу з часом. Насамперед тому, що є «кузницею» лідерського потенціалу держави. Студенти щиро люблять свою Альма-матер і вболівають за неї не

тільки у пасивний спосіб, а й, займаючи активну громадянську позицію, допомагають розв'язувати проблеми (або підказують, як це можна зробити) на волонтерських засадах.

Підтвердженням цього є як схарактеризовані в магістерському дослідженні проекти. Саме за допомогою таких проектів можна швидко ідентифікувати перспективних лідерів та ефективний актив для впровадження стратегічного плану закладу, щоб не було загрози переходу інноваційних зусиль у фазу традиційної імітації.

Додатково варто відмітити те, що активну громадську позицію зайняли і представники соціальних мереж. Зокрема, на запитання «Яка роль належить лідеру при реалізації соціального проекту?» 63,8% респондентів відповіли, що понад 50%. Такі ж результати отримано і в результаті безпосереднього опитування лідерів реалізованих соціальних проектів НаУОА. Вони також відмітили, що важливо мати команду однодумців.

Цікаво, що більшість опитаних (58,1%) вважають, що лідерські якості від статі людини не залежать.

Отже, приклад Національного університету «Острозька академія» переконав нас у тому, що соціально корисні лідерські якості відіграють провідну роль в реалізації соціальних проектів. Також можна констатувати той факт, що реалізовані у закладі соціально значимі проекти мають зворотній ефект: вони сприяють формуванню, розвитку та вдосконаленню таких складових підструктур лідерських якостей: біологічної, індивідуальних (психологічних) особливостей, соціального досвіду, спрямованості. Саме за допомогою таких проектів можна швидко ідентифікувати перспективних лідерів та ефективний актив для впровадження стратегічного плану закладу, щоб не було загрози переходу інноваційних зусиль у фазу традиційної імітації.

Здійснене дослідження не охоплює всіх аспектів проблеми розвитку лідерської обдарованості та її діагностики. Подальші перспективи дослідження пов'язані з більш поглибленим вивченням етапів соціалізації особистості і виявленням критичних періодів розвитку лідерського потенціалу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Академічний тлумачний словник URL: <http://sum.in.ua/s/liderstve>
2. Батаршев А. В. Психодіагностика способності к общению, или как определить организаторские и коммуникативные качества личности / А. В. Батаршев. – М.: ВЛАДОС, 2001. – 176 с.
3. Беннис У. Теория группового развития // Современная зарубежная социальная психология. М.: Из-во Московского университета, 1984. – с. 142–161. URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/18128805/>
4. Бражнич О.Г. Педагогічні умови диференційованого навчання учнів загальноосвітньої школи: дис. ... канд. пед. наук спец. 13.00.09 «Теорія навчання» / О.Г. Бражнич. – Кривий Ріг, 2001. – 238 с.
5. Братство спудеїв / веб-сайт URL: <https://bs.oa.edu.ua/>
6. Братство спудеїв / НаУОА URL: <https://cutt.ly/4jU1klV>
7. Братство спудеїв / Facebook URL: <https://cutt.ly/OjUMldi>
8. Братство спудеїв / Instagram URL: <https://cutt.ly/OjUMXgr>
9. Братство спудеїв / Telegram URL: <https://www.oa.edu.ua/t.me/infobs>
10. Братство спудеїв / YouTube URL: <https://cutt.ly/OjUMVHX>
11. Вебер М. «Объективность» социально-научного и социально-политического познания: пер. с нем. / М. Вебер // Избранные произведения. – М., 1990. – с. 345–415.
12. Великий тлумачний словник сучасної української мови URL: <http://slovo.ua/93753409/991274.html>
13. Випускники Острозької академії URL: <http://surl.li/ukqi>
14. Віденський бал по-острозьки URL: <http://surl.li/ukqi>
15. Ганіткевич Я. В., Подолинний А. М., Зеленюк Олександр Миколайович // Енциклопедія Сучасної України: електронна версія [веб-сайт] / гол. редкол.: Г.М. Дзюба, А.І. Жуковський, М.Г. Железняк та ін.; ІАН України, НТШ. Київ: Інститут енциклопедичних досліджень ІАН України, 2010. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=15893

16. Гант Г. Л. та його внесок в розвиток наукової школи менеджменту URL: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=828971#text>

17. Голоднюк Устим Володимирович URL: <http://surl.li/ykml>

18. Гончаренко С. Український педагогічний словник / Гончаренко С. – К.: Либіль, 1997. – 376 с

19. Закон України «Про освіту» / Відомості Верховної Ради, 2017, № 38-39. URL: <http://ru.osvita.ua/legislation/law/2231/>

20. Закон України «Про вищу освіту» / Відомості Верховної Ради, 2014, № 37-38. URL: <http://surl.li/ykql>

21. Звіт ректора URL: <http://surl.li/ykqm>

22. Історія та сучасність університету URL: <http://surl.li/ykqn>

23. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С. А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 380 с URL: <https://inlnk.ru/rjA0J>

24. Комплект освітніх програм «Вирішення конфліктів мирним шляхом. Базові навички медіації» – Київ, 2018.

25. Конотопський А. Що таке тимблдінг (командоутворення): ідеї та сценарії + інструкція як все правильно організувати URL: <http://surl.li/ykqp>

26. Лідерство як об'єкт наукового аналізу URL: <http://surl.li/ykqr>

27. Ліпенцев А. В. Розвиток лідерства в органах публічної влади у контексті завдань надання якісних адміністративних послуг / А. В. Ліпенцев // Науковий вісник, 2013. – Вип. 12 – С. 175-183.

28. Лукьянов О. Качества лидера URL: <http://releaseme.ru/leader/quality.php>

29. Максимюк П. С. Психологія управління URL: <http://surl.li/ykqw>

30. Методика оцінки комунікативних і організаторських скильностей (КОС-2) URL: <http://um.co.ua/9/9-10/9-101876.html>

31. Мітлош А. В. Діагностика соціальних та емоційних коренів розвитку лідерства URL: <http://ap.uu.edu.ua/article/346>.

32. Національний університет «Острозька академія». Офіційний сайт. URL: <https://www.oa.edu.ua/ua/departments/humanities/>

33. Петшищев Ярослав Давидчук – чемпіон Європи з самбо URL:
<http://surl.li/vknl>

34. Петшищев – в числі кращих спортсменів Хмельниччини за рейтингом
 2017 року URL: <http://surl.li/vknw>

35. Однієї ночі історія оживає URL: <http://surl.li/vkqx>

36. Основні поняття і визначення у сфері якості. URL: <https://inlnk.ru/qADCg>

37. Острозька академія – вдруге в Книзі рекордів України URL:
<https://www.oa.edu.ua/ua/info/news/2013/01-10-2>

38. Острозька академія вшосте потрапила до Книги Рекордів України! URL:
<http://surl.li/vxhep>

39. Острозька академія – єдиний український виш, який двічі потрапив у
 Книгу рекордів Гіннеса URL: <http://surl.li/vkra>

40. Оцінка міжособистісних стосунків у колективі і особливо значущих
 аспектів співробітників URL: <https://isct.ru/book/144/9605.html>

41. Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории / Б. Д.
 Парыгин. – М.: Мысль, 1971. – 348 с. 2. с. 171

42. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории
 и теории. Санкт-Петербург : ИГУП, 1999. 592 с.,250 URL:
<https://klex.ru/k11>

43. Положення про волонтерську діяльність у Національному університеті
 «Острозька академія» <https://inlnk.ru/rY94o>

44. Постанова КМ від 29 квітня 2015 р. № 266 URL: <http://surl.li/rsml>

45. Психологія підручник / [Трофімов Ю. Л. [та ін.] за ред. Ю. Л.
 Трофімова. – [6-те вид., стереотип]. – К.: Либідь, 2008. – 560 с.

46. Рішко І.В. Феномен лідерства: логіко-методологічний аналіз URL:
<https://inlnk.ru/b01Z4>

47. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням
 медіації. Навчально-методичний посібник. – Київ, 2016, с. 59-70

48. Романовський О. Г. Лідерські якості в професійній діяльності /
 Романовський О. Г., Резнік С. М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І, Головешко

Б.Р., Бондаренко В.В., за заг. ред. О. Г. Романовського. – Харків: НТУ «ХП», 2017. – 143 стр. URL: <http://surl.li/ybrs>

49. Світовий рекорд Гіннеса встановили в Національному університеті «Острозька академія» URL: <http://surl.li/xxfq>

50. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. / за наук. ред. Л. М. Сергеевої. – Івано-Франківськ. «Після-НВ». 2015. – 295 с. URL: <http://surl.li/ykre>

51. Сліпак Василь Ярославович («Міф») URL: <http://surl.li/ykre>

52. Словник психологічних термінів URL: <http://surl.li/ycbj>

53. Сопівник Р. В. Еволюція ідей відбору та формування якостей лідера у процесі фахової підготовки майбутніх аграріїв/ Наукові записки. Серія: Педагогіка. – 2012. – № 3. URL: <https://inlnk.ru/rY6mo>

54. Сопівник Р. В. Формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі/ Духовність особистості: методологія, теорія і практика. – 2015. – №4. URL: <http://surl.li/ykrg>

55. Сопівник Р. В. Конструювання кластеру лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі/ Духовність особистості: методологія, теорія і практика. – 2016. – №6. URL: <http://surl.li/ykrh>

56. Сопівник Р. Ретроспективний аналіз поняття «соціальне корисні лідерські якості» в науковій літературі / Матеріали II Міжнародної онлайн-конференції / За ред. О.І. Чайки, О.С. Поліщука. – Київ: Видавництво НУБіП України, 2021.– с. 98 URL: https://nubcp.edu.ua/sites/default/files/u187/lsp_2021_proceedings_ua.pdf

57. Соціологія конфлікту URL: <http://surl.li/ycpi>

58. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки/ МОНУ, Київ 2020 URL: <http://surl.li/ykno>

59. Теорія лідерства М. Вебера. URL: <http://um.co.ua/12/12-2/12-25028.html>

60. Теорія лідерських якостей URL: <https://inlnk.ru/bynZe>

61. Теория мотивации и управления А. Маслоу URL: <https://inlnk.ru/WRL0B>

62. Тест Томаса URL: <http://surl.li/ycqu>

63. Управління персоналом // Навч. посібн. / [М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська та ін.]. – К.: ЦУЛ, 2006. – 368 с.

64. Фетикин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. Изд-ва института Психотерапии, 2002., 339 с. URL: <https://klex.ru/du3>

65. Хміль Ф. І. Менеджмент / Ф. І. Хміль // Підручник. – К.: Е. ш., 1995. – 351 с.

66. Чим жило «Братство студентів» із 1997 року до 2016? (історична довідка) URL: <https://cutt.ly/4jUMUCG>

67. Что такое soft skills и как их развить. URL: <https://cutt.ly/jvjvpu>

68. Шкільна медіація в Україні URL: <http://surl.li/ycrx>

69. Janinks D. On Becoming a Leader / D. Janinks. – Cambridge, 1995. – P. 12–18.

70. Robert B. Maddux. Team Building / Robert B. Maddux, B. Wingfield: Von Hoffman Graphics Inc., 2003. – 87 p.