

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Факультет (ННІ) Гуманітарно-педагогічний

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри психології

_____ **Ірина МАРТИНЮК**

« » _____ 2025 р.

БАКАЛАВРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему «ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ
ЯКОСТЕЙ У СТАРШИХ ПІДЛІТКІВ»**

Спеціальність 053 Психологія

Гарант освітньої програми

кандидат психологічних наук, доцент _____ Ірина МАРТИНЮК

Керівник бакалаврської кваліфікаційної роботи

кандидат педагогічних наук, доцент _____ Лариса СМОЛІНЧУК

Виконала

Анастасія СМАШНА

КИЇВ – 2025

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
УКРАЇНИ**

Факультет Гуманітарно-педагогічний

ЗАТВЕРДЖУЮ

**Завідувач кафедри психології
кандидат психологічних наук, доцент**

_____ **Ірина МАРТИНЮК**

«_____» _____ **2025р.**

ЗАВДАННЯ

на виконання бакалаврської кваліфікаційної роботи студенту

Смашній Анастасії Павлівні

Спеціальність 053 «Психологія».

Тема бакалаврської кваліфікаційної роботи **«Психологічні особливості розвитку лідерських якостей у старших підлітків»** затверджена наказом ректора НУБіП України від 23 жовтня 2024р. №1885 «С».

Термін подання завершеної роботи на кафедру 30 травня 2025 року.

Вихідні дані до бакалаврської кваліфікаційної роботи: наукові розробки вітчизняних та зарубіжних учених, матеріали періодичних видань, словники, навчальна та довідкова література з теми дослідження.

Перелік питань, які потрібно розробити:

- Визначити та теоретично обґрунтувати поняття лідерства та лідерських якостей, їх структуру та основні компоненти, що складають базу розвитку цього феномену в підлітковому віці.
- Проаналізувати вікові особливості розвитку особистісної ефективності, зосередившись на характерних психологічних особливостях підліткового періоду та їх впливі на формування лідерських якостей.
- Дослідити вплив ключових психологічних чинників на процес формування та розвитку лідерських якостей у старших підлітків.
- Розробити психологічні рекомендації, які базуватимуться на комплексному аналізі теоретичних засад і емпіричних даних дослідження.

Дата видачі завдання «24» листопада 2024 р.

Керівник

бакалаврської кваліфікаційної роботи _____ **Лариса СМОЛІНЧУК**

Завдання прийняв до виконання _____ **Анастасія СМАШНА**

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Психологічні особливості розвитку лідерських якостей у старших підлітків».

Об'єкт: лідерські якості старших підлітків.

Предмет: психологічні чинники розвитку лідерських якостей у старших підлітків.

Мета: теоретично вивчити та емпірично дослідити психологічні особливостей розвитку лідерських якостей у старших підлітків.

У кваліфікаційній роботі досліджено психологічні особливості розвитку лідерських якостей у старших підлітків. На основі результатів дослідження розроблено тренінгову програму спрямовану на підвищення розвитку лідерського потенціалу.

Практичне значення роботи полягає в тому, що матеріали дослідження можна використовувати у рамках шкільного психологічного супроводу та в діяльності молодіжних центрів та гуртків.

ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ, ПІДЛІТКИ, ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ, ЛІДЕРСТВО.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА В ПСИХОЛОГІЇ.....	7
1.1. Сутність понять «лідер», «лідерство», «лідерські якості» у психологічних дослідженнях	7
1.2. Психологічні особливості старших підлітків та їх вплив на лідерство.....	11
1.3. Зміст і структура лідерських якостей старших підлітків...	14
Висновки до першого розділу.....	18
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТАРШОКЛАСНИКІВ.....	20
2.1 Організація та методи емпіричного дослідження.....	20
2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	24
Висновки до другого розділу.....	39
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТАРШИХ ПІДЛІТКІВ.....	41
3.1 Опис та проведення соціально-психологічного тренінгу «Розвиток лідерських якостей».....	41
3.2 Аналіз результатів проведення соціально-психологічного тренінгу на розвиток лідерських якостей.....	42
Висновки до третього розділу.....	44
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	47
ДОДАТКИ.....	53

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний світ дуже швидкоплинний, з кожним днем вимоги до людей зростають, тому потреба у ефективних лідерах є особливо актуальною. Важливість підняття цієї теми є необхідною, адже виховання внутрішнього лідера у собі є надзвичайно важливим для своєї самореалізації у майбутньому. Ініціативність, комунікативність, самостійність та здатність вирішувати складні питання з холодним розумом є ефективними навичками не лише у професійній діяльності, а й у повсякденному житті.

Вітчизняні науковці у своїх працях розглядали та аналізували поняття «лідерські якості», його зміст та компоненти. Дослідники проблеми лідерства вважають, що підлітковий вік є найсприятливішим для розвитку лідерських якостей, адже саме в цей період формується самосвідомість, власний світогляд як система поглядів, знань, переконань.

Об'єкт дослідження: лідерські якості старших підлітків.

Предмет дослідження: психологічні чинники розвитку лідерських якостей у старших підлітків.

Мета дослідження: теоретично вивчити та емпірично дослідити психологічні особливостей розвитку лідерських якостей у старших підлітків

Завдання:

1. Здійснити аналіз вітчизняної і зарубіжної літератури щодо проблеми «лідерства», «лідерських якостей» та особливостей їх формування.
2. Схарактеризувати вікові особливості старших підлітків.
3. Емпірично дослідити рівні сформованості лідерських якостей у старших підлітків.
4. Розробити та впровадити соціально-психологічний тренінг, спрямований на формування лідерських якостей старших підлітків.

Методи дослідження:

1. Теоретичні: аналіз наукових джерел з обраної теми; синтез та узагальнення інформації.
2. Емпіричні:

- Діагностика лідерських здібностей (Є. Жарікова, Є. Крушельницького).
- Оцінка комунікативних і організаторських схильностей (КОС) В. Синявського і Б. Федоришина.
- П'ятифакторний особистісний опитувальник Р. Маккраї та П. Коста.
- Діагностика рівня емпатійних здібностей за В. Бойком.

Теоретична значущість дослідження: полягає у розширенні наукових уявлень про природу лідерства в підлітковому віці та його зв'язок з особистісними характеристиками; з'ясуванні психологічних механізмів розвитку лідерства в підлітковому віці.

Практична значущість дослідження: матеріали дослідження можуть бути використанні психологами закладів для діагностики рівня сформованості лідерських якостей, а також для подальшої розробки корекційно-розвивальних програм. Розроблену в ході написання дипломної роботи тренінгову програму можна застосовувати в індивідуальній або груповій роботі у рамках шкільного психологічного супроводу. Програма спрямована на формування комунікативності, уміння приймати рішення, відповідальності.

Структура та обсяг роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи 76 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА В ПСИХОЛОГІЇ

1.1. Сутність понять «лідер», «лідерство», «лідерські якості» у психологічних дослідженнях

Стрімкий розвиток лідерства є відповіддю на сучасний ритм життя, постійні динамічні зміни в усіх сферах, зокрема, зростання конкуренції та глобалізацію, міжнародну економічну інтеграцію, зростання ринку у країнах, що розвиваються; технологічні зміни.

Для того, щоб зрозуміти значення лідерства та його роль у розвитку особистості, важливо дати визначення терміну «лідер». Наприклад, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови «лідер» розглядається як «особа, яка займає провідне становище серед інших подібних осіб» [10, с. 617].

А. Кузьмінський характеризує визначення як «член колективу, здатний істотно впливати на поведінку членів колективу у важливих ситуаціях, проявляти себе у діях, нести відповідальність за діяльність колективу» [26, с. 305].

На основі аналізу та узагальнення автори О. Нестуля, С. Нестуля, Н. Кононець стверджують, що «лідер – це член групи, основна роль якого полягає в тому, щоб спрямовувати, інтегрувати, контролювати та змінювати дії інших членів групи в процесі вирішення групових завдань, визнаючи таким чином переваги групового статусу та надаючи їм повноваження приймати рішення у важливих ситуаціях» [14, с. 71].

Так, як ми розглядаємо особливості саме лідерських якостей, важливо проаналізувати це поняття. Д. Алфімов пропонує таке визначення: лідерські якості особистості – це узагальнені властивості лідера створювати нове бачення розв'язання проблеми, успішно впливати на послідовників у напрямі досягнення групою або організацією цілей [2].

На думку В. Ягоднікової, лідерські якості – це риси особистості, які забезпечують ефективне лідерство, а саме: індивідуально-особистісні й соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і приводять до досягнення мети [47].

Для розкриття теми важливо проаналізувати деякі психологічні теорії лідерства. Розглянемо чотири групи теорій лідерства (див. табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Наукові теорії лідерства

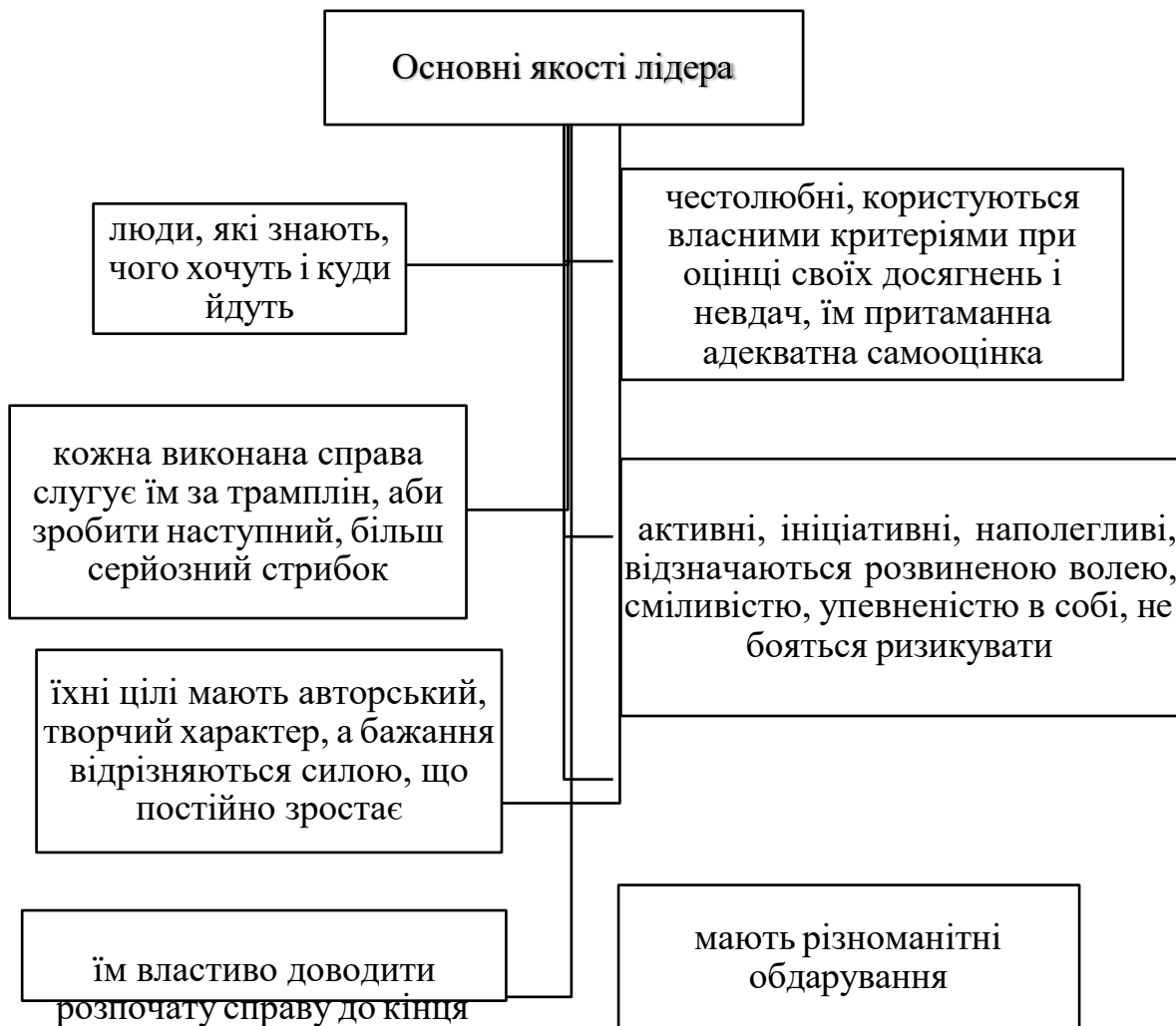
Теорії лідерства	Опис теорій	Представники
Теорія особистих якостей лідера	Перші дослідники вірили, що лідери мають унікальний набір стійких якостей, тому намагались їх визначити.	В. Татенко, Ф. Тейлор, У. Беніні
Поведінкові теорії лідерства	Згідно цих теорій, ефективність лідера визначається не особистими якостями, а його манерою поведінки.	Р. Лайкерт, Р. Блейк, Дж. Моутон, Л. Холлон
Ситуаційні теорії лідерства	Дані теорії визначають, що продуктивність групи залежить від взаємодії стилю лідерства і ступенем сприятливої ситуації	П. Херсі, К. Бланшард, Ф. Фідлер
Сучасні теорії лідерства	Акцент припадає на теорії ціннісного лідерства, де цінності розглядаються як основні детермінанти взаємодії лідерів та членів групи.	К. Ходжкінсон, Р. Хаус, Б. Басс

Для вивчення першої групи теорій, за основу візьмемо роботу вітчизняного психолога В. Татенка «Лідер XXI / Lider XXI. Соціально-психологічні студії». Він виокремлював такі основні ознаки лідерства, як:

1. Адекватна самооцінка – людина має адекватно оцінювати свою інтелектуальні і вольові ресурси.
2. Мотивація першості – лідерська «першість» передбачає кращі, ніж у інших, життєві результати, що є наслідком зусиль, які людина прикладає для досягнення своєї мети.

3. «Сила Я» – людина, в якій відчувається внутрішня сила, активність, ініціативність.
 4. Зануреність у свою справу – це є сильним мотивом діяльності та впливає на внутрішню та зовнішню енергію.
 5. Прагнення вести за собою – виявити цю ознаку можна починаючи з дитинства, дуже легко виділити лідера серед дітей, адже саме він пропонує в яку гру грати та назначає ролі для інших. [40]
- Також, він запропонував перелік основних якостей лідера (див. рис. 1.1).

Рис. 1.1. Основні якості лідера за В. Татенком [40]



У другій групі теорій головним питанням є «яка поведінка визначає лідера». На думку Л. Холлона, лідерство – це просто здатність впливати. Ця здатність включає в себе:

- Здатність тримати групу зосередженою на спільній меті;

- здатність досягати консенсусу в групі;
- здатність розвивати прихильність до спільної мети та мотивацію до її досягнення [50, с. 99].

Третя група теорій визначає умови, за яких відбувається лідерство. Це ситуаційні теорії та особистісно-ситуаційні теорії. Представники ситуаційних теорій лідерства схиляються до думки, що важливо не лише розглядати певні риси особистості, а й враховувати ситуацію, в якій ці риси проявляються. Згідно цієї теорії, для того щоб стати ефективним лідером, не потрібно бути «великою людиною», а швидше бути придатним в потрібному місці і в слушний час. Наприклад:

- Одна й та ж людина може виконувати лідерські функції в одній групі і перебувати в ролі підлеглого в іншій;
- людина, що займає лідерську позицію в групі, може втратити сприятливе положення, але залишається у групі;
- в умовах спільної діяльності, у кожній групі висувається свій лідер, який впливає на роботу своїх підлеглих.

Особистісно-ситуаційні теорії полягають у вивченні взаємодії особистісних та ситуаційних факторів. Для вивчення цієї взаємодії, визначають три фактори:

- 1) групової проблеми, яку необхідно вирішити;
- 2) складу групи;
- 3) взаємозв'язку особистісних характеристик лідера.

К. Джіббс запропонував основні правила цієї теорії:

- 1) взаємодіючи один з одним і вирішуючи спільні завдання, люди використовують групу як механізм для досягнення своїх особистих цілей;
- 2) рольова диференціація є необхідною умовою для досягнення групових цілей, а отже, і для досягнення індивідуальних цілей;
- 3) лідерство завжди виникає у взаємодії між двома або більше людьми, а роль лідера визначається його поведінкою та особистісними рисами;
- 4) дуже важливою є емоційна оцінка лідера членами групи.

До сучасних теорій лідерства, де цінності розглядаються як основа лідерства, відносять теорію К. Ходжкінсона [50]. Він був одним із перших, хто підняв питання цінностей у процесі лідерства та створив власну модель цінностей на основі класифікації лідерів М. Вебера на раціонально-легальний, традиційний та харизматичний типи.

Отже, лідерські якості особистості – це узагальнені властивості лідера створювати нове бачення розв’язання проблеми, успішно впливати на послідовників у напрямі досягнення групою або організацією поставлених цілей [2].

1.2 Психологічні особливості старших підлітків та їх вплив на лідерство

Згідно з теорією розвитку особистості Еріка Еріксона, старший підлітковий вік характеризується кризою ідентичності. За Жаном Піаже, це період формування абстрактного мислення, яке допомагає аналізувати ситуації, прогнозувати наслідки своєї дії та брати відповідальність. Прояв лідерства у підлітковому віці зумовлений активним розвитком самосвідомості, потребою у визнанні та значущості. Як зазначають О. Бондарчук та І. Пустовалов, у цей період формується почуття дорослості, актуалізується потреба в автономії, набутті здатності приймати незалежні рішення і діяти на основі власного вибору, здобутті визнання й підтримки з боку дорослого світу та однолітків, задоволення власних амбіцій тощо[7]. Цьому слугують психологічні новоутворення (див. рис. 1.2).



Рис.1.2 Психологічні новоутворення підліткового віку[4]

Також у період ранньої юності вчені виокремлюють такі новоутворення:

- формування світогляду і переконань;
- професійні інтереси;
- подальше формування самосвідомості та усвідомленої потреби в самовихованні.

У підлітковому віці відбувається інтенсивне формування самосвідомості, що включає розвиток «Я-концепції» – сукупність уявлень індивіда про себе. Я-концепція має високий вплив не лише емоційний стан та самооцінку, а на її здатність до досягнення успіху. Як зазначала Р. Боброва: «враховуючи, з одного боку, перехідний характер, підвищену сенситивність, динамічність, складність, психофізичні перебудову та специфічні переживання в цьому віці, а з іншого боку – інтенсивні та динамічні зміни в соціумі, особливої значущості набуває необхідність гармонійного та позитивного вектору формування образу Я» [6]. Під час старшого підліткового віку, саме самоідентифікація, усвідомлення власних можливостей, здібностей та цінностей формують власну «Я-концепцію», що є важливим для формування лідерських якостей [25]. Тому саме у цей період, варто звернути увагу на формування позитивної «Я-концепції», адже вона є необхідною умовою для розвитку лідерських якостей, оскільки впевненість у собі та

усвідомлення власної цінності є базисом для прийняття відповідальності та впливу на інших.

У старшокласників емоційна свідомість відіграє важливу роль, адже саме у підлітковому віці активно формується особистість та розвиваються когнітивні та емоційні структури, які впливають на соціальну взаємодію, академічну мотивацію та психоемоційний стан. Емоційний інтелект охоплює в собі декілька важливих навичок, які потребує лідер, такі як: управління емоціями, емпатія та соціальні навички. Адже лідерські якості включають у себе вміння ефективно управляти власними емоціями, вміти зберігати емоційну стабільність та приймати раціональні рішення. Тому розвиток емоційного інтелекту є ключовим аспектом у формування особистості у підлітковому віці. [20]

Старший підлітковий вік характеризується значним прогресом у когнітивному розвитку, зокрема, у формуванні абстрактного мислення, здатності до прогнозування наслідків та стратегічного планування. Абстрактне мислення – це тип мислення, на підставі якого суб'єкт здатний виділяти суттєві, об'єктивні і закономірні ознаки об'єктів і їх зв'язків, відволікаючись від несуттєвих сторін, і створювати розумовий продукт. Ці когнітивні зміни підвищують здатність підлітків приймати обґрунтовані рішення та брати на себе відповідальність за їх реалізацію, що є невід'ємними складовими лідерських якостей.

Можемо виокремити три основні психологічні особливості підліткового віку, які мають вплив на розвиток лідерських якостей, такі як: позитивна «Я-концепція», емоційний інтелект та активний когнітивний розвиток.

1.3 Зміст і структура лідерських якостей старших підлітків

Дослідники визначають особисті якості та мотиви підлітків, які спонукають до прояву лідерства у шкільному віці. Розглянемо деякі з них (див. табл. 1.2)

Таблиця 1.2

Особистісні якості та провідна діяльність старших підлітків

Дослідники	Особистісні якості	Провідна діяльність
С. Походенко	Комунікабельність, відповідальність, чесність, цілеспрямованість.	Прагнення відповідності соціальним очікуванням; слідування моральним нормам; зовнішньої оцінки; самоствердження; приєднання до групи.
К. Садохіна	Впевненість у собі, наявність волевих якостей, вплив на інших, оригінальне, творче мислення, комунікативні та організаторські здібності, вміння приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність.	Прагнення до самоствердження і самореалізації, прагнення до подолання труднощів, соціальне визнання, прагнення керувати ситуацією, нести відповідальність за прийняті рішення.

Продовження табл. 1.2

Л. Туріщева	Ініціативність у спілкуванні з однолітками; збереження впевненості в оточенні незнайомих людей; легке спілкування з дітьми й дорослими; розуміння причин вчинків інших людей, мотивів їхньої поведінки; часте керування іграми й заняттями інших людей; схильність брати на себе відповідальність; бажання інших дітей вибирати його як партнера в іграх і заняттях; володіння даром переконання, здатність зацікавити своїми ідеями інших.	Соціальна активність, самос твердження, емпатія та соціальна гармонія, мотив до контролю та організації
-------------	---	---

Розглянувши особистісні якості та мотиви, можемо припускати, що мотиви лідерських якостей виходять з певних психологічних аспектів підліткового віку. Тому спираючись на низку досліджень, можна виділити кілька особливостей, які впливають на розвиток лідерського потенціалу.

Дослідження Н. Кошелевої та Ю. Щербини визначають, що одним із визначальних факторів лідерства є розвинені комунікативні та організаторські здібності. Також виходячи з їх дослідження ще одним важливим елементом є висока мотивація досягнення, адже підлітки з сильним прагненням до успіху є більш ініціативним та відповідальними, що є одними з провідних якостей лідера [25].

О. Олійник та Т. Дума у своєму дослідженні показали, що розвинений емоційний інтелект, який включає самосвідомість, саморегуляцію та емпатію, є основою для розвитку лідерських якостей. Також харизматичність та такі риси як впевненість у собі та відповідальність, відіграють важливу роль у формуванні лідерського потенціалу [28].

Завдяки цим дослідженням можна виявити певну відповідність між психологічними особливостями підлітків та загальними лідерськими якостями, які вже визначили раніше (див. табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Відповідність між психологічними особливостями підлітків та лідерськими якостями

Психологічні особливості підлітків	Лідерські якості
Підвищена емоційність, схильність до імпульсивних реакцій	Емоційний інтелект
Прагнення до самостійності, протест проти авторитетів	Вміння приймати рішення, ініціативність
Підвищення соціальної активності, бажання бути прийнятим у групі	Комунікативні навички, командна взаємодія
Схильність до наслідування авторитетних осіб	Харизма, натхнення інших
Високий рівень когнітивної пластичності, здатність до навчання	Гнучкість мислення, стратегічне планування
Потреба у самовираженні, пошук ідентичності	Впевненість у собі
Схильність до ризику та експериментування	Готовність до викликів, прийняття рішень в умовах невизначеності
Розвиток критичного мислення, сумніви щодо норм та правил	Аналітичне мислення, вміння аргументувати позицію

Це показує, що особливості підліткового віку, які на перший погляд можуть здаватися негативними, є поштовхом до прояву лідерських якостей.

Як вже зазначалось, підлітковий вік характеризується активним становленням самосвідомості, розвитком емоційної сфери, прагненням до самостійності, підвищеною чутливістю до соціального визнання та потребою в самореалізації. Усе це створює сприятливі умови для прояву та формування лідерського потенціалу. Наприклад, вміння відстоювати власну думку, організовувати інших, брати на себе відповідальність, – усе це може формуватися на основі внутрішніх психологічних змін, характерних для цього вікового етапу.

Щоб глибше зрозуміти та в подальшому емпірично дослідити наявність лідерських якостей, важливо виділити основні та розглянути їх зміст (див. табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Основні лідерські якості та їх характеристика

Лідерська якість	Характеристика
Комунікабельність	Вміння чітко висловлювати свої думки, слухати та враховувати думку співрозмовників домагає якісно впливати на оточення, налагоджувати довірливі стосунки та об'єднувати людей навколо спільної мети.
Відповідальність	Розуміння наслідків своїх слів та вчинків та вміння приймати відповідальність за них викликають довіру та повагу оточення, що є важливим для лідера
Ініціативність	Прагнення самостійно пропонувати нові ідеї, шукати креативні рішення проблем та брати активну роль у різних процесах є рушійною силою змін та вмінням вести за собою людей

Продовження табл. 1.4

Емпатія	Лідер із розвиненою емпатією вміє будувати гармонійні відносини у колективі, підтримувати та мотивувати людей, він знаходить індивідуальний підхід до кожного, що сприяє створенню згуртованої команди.
Впевненість у собі	Внутрішня стійкість, здатність залишатися спокійним перед труднощами, вміння переконувати інших.

Таким чином, ми розглянули зміст та структуру лідерських якостей. Акцент припадає на такі лідерські риси, як комунікабельність, відповідальність, ініціативність, впевненість у собі та емпатія. Також встановили відповідність між психологічними особливостями та лідерськими здібностями.

Висновки до першого розділу

В результаті аналізу наукової літератури з вивчення проблеми лідерства та визначень лідерських якостей можна зазначити, що особистісні риси, які є важливими для формування лідерського потенціалу, є набутими у процесі зростання особистості.

Виокремлюють чотири групи теорії, які вивчають лідерство з різних сторін: теорія особистих якостей лідера, поведінкові теорії, ситуаційні та сучасні теорії лідерства. Кожна з них описує різні підходи до вивчення лідерства, але найбільше нас цікавить теорія особистих якостей лідера. У ній В. Татенко дав певний перелік характеристик, якими має володіти лідер, що допомагають нам виділити якості, які найбільше притаманні старшим підліткам: комунікабельність, ініціативність, впевненість у собі, честолюбивість тощо.

У вивченні психологічних особливостей підліткового віку було виявлено, що формування «Я-концепції», розвиток когнітивних, емоційних структур та абстрактного мислення, є важливими для становлення певних лідерських якостей. Також саме у цьому віці важливим є розвиток емоційного інтелекту, що тісно пов'язано з формуванням таких якостей, як впевненість у собі та емпатія.

Було виділено такі лідерські якості, як: комунікабельність, ініціативність, впевненість у собі, емпатія, відповідальність. Вони є ключовими для розвитку лідерського потенціалу серед старших підлітків.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТАРШОКЛАСНИКІВ

2.1 Організація та методи емпіричного дослідження

Для проведення емпіричного дослідження та виконання завдання кваліфікаційної роботи, а саме дослідити рівень сформованості лідерських якостей у старших підлітків, використовувалось декілька етапів роботи:

1. Формулювання мети, завдань та методологічне обґрунтування дослідження. Підбір вибірки та психодіагностичних методик.
2. Проведення психодіагностичних методик для встановлення рівня лідерських якостей у старшокласників. Обрахунок основних результатів за ключами тестів.
3. Представлення графічно аналіз отриманих даних.
4. Інтерпретація отриманих результатів, розроблення практичних рекомендацій для розвитку лідерських якостей у навчальних закладах.
5. Написання кваліфікаційної роботи, підведення підсумків емпіричного дослідження, висновки.

Вибірка: для дослідження сформованості лідерських якостей у старших підлітків було проведено емпіричне дослідження на базі школи І-ІІІ ст. №186. Вибірку склали 34 учні 10 класу, 15-16 років, з них 14 дівчат та 20 хлопців.

Опис психодіагностичних методик

Для діагностики лідерських якостей, які ми виділили у першому розділі було використано такі психодіагностичні методики:

- Діагностика лідерських здібностей (Є. Жарікова, Є. Крушельницького).
- Оцінка комунікативних і організаторських схильностей (КОС) В. В. Синявського і Б. О. Федоришина.
- П'ятифакторний особистісний опитувальник Р. Маккраї та П. Коста.
- Діагностика рівня емпатійних здібностей за В. Бойком.

1. Діагностика лідерських здібностей (Є. Жарікова, Є. Крушельницького).

Дана методика містить 50 тверджень, з варіантами відповідей «так» та «ні». Сума за всіма відповідями показує рівень вираження лідерських здібностей.

За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів. 0-25 – якості лідера виражені слабо; 26-35 – якості лідера виражені помірно; 36-40 – лідерські якості виражені сильно; 41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

2. Оцінка комунікативних і організаторських схильностей (КОС) В. В. Синявського і Б. О. Федоришина.

Методика містить 40 запитань, на кожне з яких потрібно відповісти «так» або «ні».

Визначаються рівні комунікативних та організаторських схильностей відповідно до набраних балів за цими параметрами. Максимальна кількість балів окремо за кожним параметром дорівнює 20. Розподіл балів за рівнями: 1-4 – дуже низький, 5-8 – низький, 9-12 – середній, 13-16 – високий, 17-20 – найвищий.

3. П'ятифакторний особистісний опитувальник Р. Маккраї та П. Коста.

П'ятифакторний тест-опитувальник являє собою набір з 75 парних, протилежних за своїм значенням висловлювань, що характеризують поведінку людини. Стимульний матеріал має п'ятиступеневу оціночну шкалу Лайкерта (-2; -1; 0; 1; 2), за допомогою якої можна вимірювати ступінь вираженості кожного з п'яти факторів (екстраверсія – інтроверсія; прихильність – відособленість; самоконтроль – імпульсивність; емоційна нестійкість – емоційна стійкість; експресивність – практичність).

Автор дає розгорнуту характеристику по кожному з факторів, які досліджує даний опитувальник:

1. Перший фактор (екстраверсія - інтроверсія):

Високі значення за фактором визначають спрямованість психіки людини на екстраверсію. Типові екстраверти відрізняються товариськістю, люблять розваги та колективні заходи, мають велике коло друзів і знайомих, відчують потребу спілкування з людьми, часто ризикують, діють імпульсивно, необдуманно, по першому спонуканню.

Низькі значення за фактором характерні для інтровертів. Основними особливостями інтровертів є відсутність сумнівів щодо правильності своєї поведінки і неувага до подій навколо; велика опора на власні сили і бажання, ніж на погляди інших людей; перевагу абстрактних ідей над конкретними явищами дійсності.

2. Другий фактор (прихильність - відособленість):

Високі значення відповідного фактору визначають позитивне ставлення людини до людей. Такі особи відчують потребу бути поряд з іншими людьми. Як правило, це добрі, чуйні люди, вони добре розуміють інших людей, відчують особисту відповідальність за їх благополуччя, терпимо ставляться до недоліків інших людей.

Низькі оцінки по фактору свідчать про прагнення людини бути незалежним і самостійним. Такі люди воліють тримати дистанцію, мати відокремлену позицію при взаємодії з іншими. Вони уникають громадських доручень, недбалі у виконанні своїх обов'язків і обіцянок.

3. Третій фактор (самоконтроль - імпульсивність):

Високий самоконтроль поведінки. Головним змістом цього чинника є вольова регуляція поведінки. На полюсі високих значень знаходиться такі риси особистості, як сумлінність, відповідальність, обов'язковість, точність і акуратність в справах.

Низький самоконтроль поведінки. Людина, що має низьку оцінку за цим фактором, рідко виявляє в своєму житті вольові якості, вона живе, намагаючись не ускладнювати своє життя.

4. Четвертий фактор (емоційна стійкість - нестійкість):

Високі значення за цим фактором характеризують осіб, нездатних контролювати свої емоції і імпульсивні потяги. У поведінці це проявляється як відсутність почуття відповідальності, ухилення від реальності, примхливість.

Низькі значення за цим фактором властиві особам самодостатнім, впевненим у своїх силах, емоційно зрілим, сміливо дивиться в обличчя фактам, спокійним, постійним у своїх планах і уподобаннях, не піддається випадковим коливанням настрою.

5. П'ятий фактор (експресивність - практичність):

Для людини з високими показниками характерне легке ставлення до життя. Вона справляє враження безтурботної і безвідповідальної, людини якій складно зрозуміти тих, хто розраховує кожен свій крок, віддає свої сили створенню матеріального благополуччя. До життя вона ставиться як до гри, здійснюючи вчинки, за якими оточення бачить прояв легковажності.

Низькі показники показують людину з вираженою рисою практичності за своїм складом реалістична, добре адаптована у буденному житті. Вона тверезо і реалістично дивиться на життя, вірить в матеріальні цінності більше, ніж в абстрактні ідеї.

4. Діагностика рівня емпатійних здібностей за В. Бойком.

Методика складається з 36 питань, що потім аналізуються за показниками окремих шкал, таких як: раціональний канал, емоційний канал, інтуїтивний канал, установки які сприяють емпатії, здатність до емпатії, ідентифікація в емпатії.

Аналізується показники окремих шкал і загальна сумарна оцінка рівня емпатії. Оцінки по кожній шкалі можуть варіюватися від 0 до 6 балів.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

У першу чергу була проведена діагностика лідерських здібностей Є. Жарікова та Є. Крушельницького (див. табл. 2.1) (див. додаток А)

Таблиця 2.1

Результати діагностики лідерських здібностей

Рівень	Результати
Низький рівень	56% (19)
Помірний рівень	26% (9)
Високий рівень	12% (4)
Схильність до диктату	6% (2)

Для наочного вигляду розглянемо діаграму (рис. 2.1).

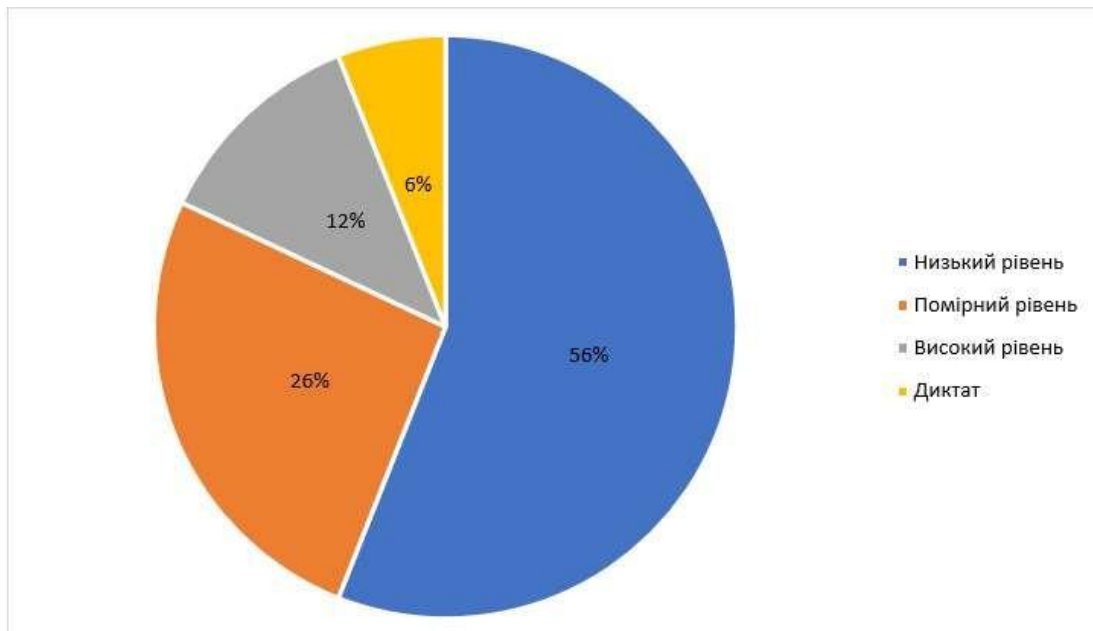


Рис. 2.1 Результати Діагностики лідерських здібностей

За результатами цього дослідження, можемо побачити, що у більшості низький прояв лідерських здібностей. Це може вказувати на те, що їх лідерські якості не достатньо розвинуті або респонденти мають страх до їх прояву. Такі учні рідко ініціюють взаємодію, що може вказувати на невпевненість у собі, небажання брати на себе відповідальність.

Окрім того, за допомогою цієї діагностики у 2-ох учнів виявлено схильність до авторитарного стилю лідерства, що також вказує на необхідність

більш детального дослідження їх окремих рис для розуміння подальшої корекційної роботи.

Далі проаналізуємо Оцінку комунікативних і організаторських схильностей В. Синявського і Б. Федоришина. (див. табл. 2.2) (див. додаток Б)

Таблиця 2.2

Результати оцінки комунікативних і організарських схильностей
В. Синявського і Б. Федоришина

Рівень	Комунікативні	Організаторські
Дуже низький рівень	6% (2)	0%
Низький рівень	18% (6)	35% (12)
Середній рівень	41% (14)	24% (8)
Високий рівень	21% (7)	32% (11)
Вищий рівень	14% (5)	9% (3)

Для більш детального та наочного аналізу розглянемо діаграму по комунікативним схильностям (див. рис. 2.2)

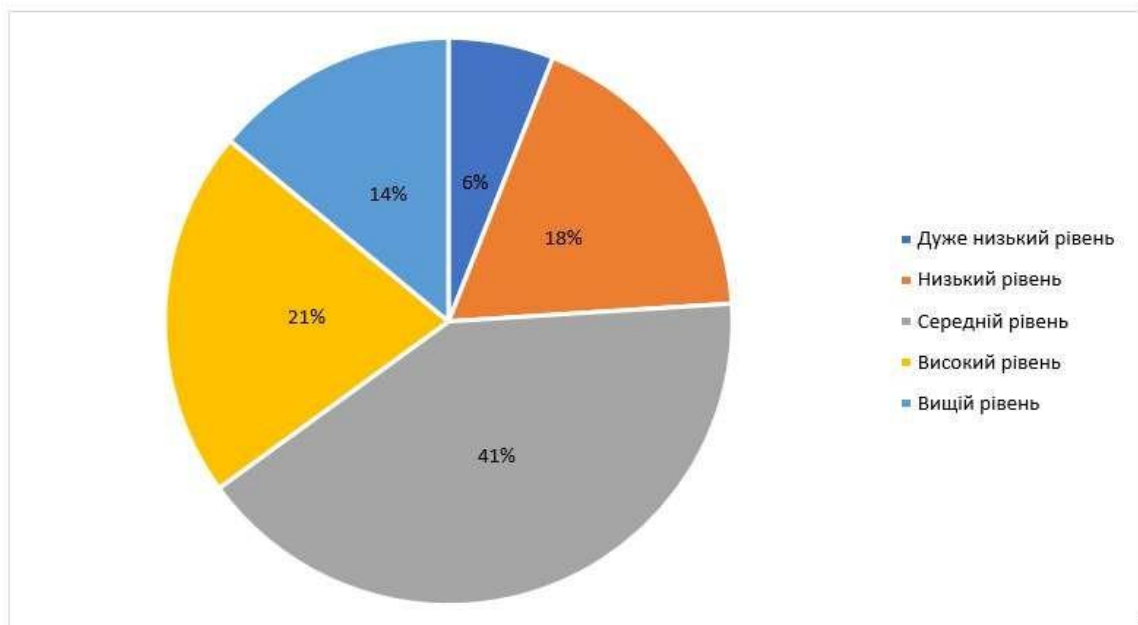


Рис. 2.2 Комунікативні схильності

За даними діаграми можна побачити, що 41% має середній рівень прояву комунікативних схильностей. Вони прагнуть контакту з людьми, відстоюють

свою думку, рішення, проте їх потенціал не відрізняється високою стійкістю. Потрібна подальша робота з формування й розвитку.

Дуже низький та низький рівень комунікативних здібностей мають 24% учасників дослідження. Як правило, такі підлітки не прагнуть спілкування, надають перевагу проводити час на самоті. У товаристві чи колективі почуваються скуто. Рідко виявляють ініціативу, уникають прийняття самостійних рішень.

Вищий та найвищий рівень загалом продемонстрували 35% респондентів, що свідчить про сформовану потребу в комунікативній діяльності. Такі підлітки ініціативні, невимушено поведуться в новому колективі, відстоюють свою думку і добиваються прийняття своїх рішень.

Аналіз організаторських схильностей (див. рис. 2.3).

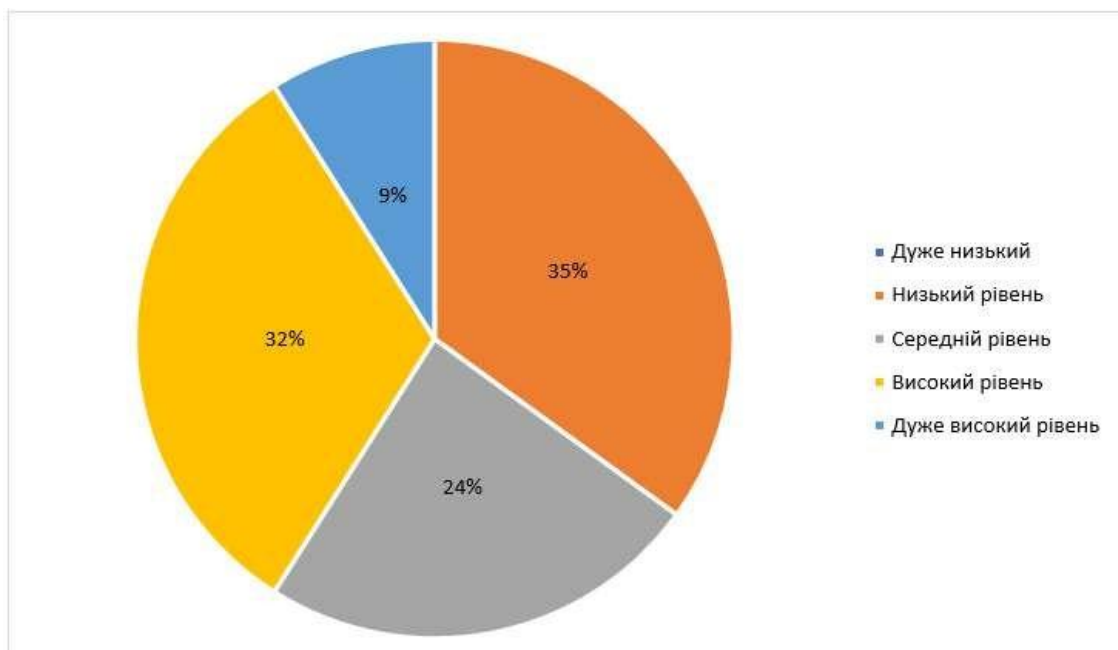


Рис. 2.3. Організаторські схильності

Найбільша група респондентів вказує на низький рівень організаторських здібностей, що свідчить про недостатній рівень ініціативності, труднощі у плануванні спільної діяльності.

Але 65% учасників мають середній та високі рівні організаторської діяльності, що вказує на те, що вони здатні ефективно планувати свою діяльність, розподіляти ролі та мотивувати однолітків.

Як підсумок проведення даної методики, можна сказати, що більшість респондентів мають середній та високий рівень володіння комунікативними та організаторськими здібностями.

Наступним був проведений П'ятифакторний особистісний опитувальник Р. Маккраї та П. Коста. (див. табл. 2.3)(див. додаток В)

Таблиця 2.3

Результати П'ятифакторного особистісного опитувальника Р. Маккраї та П. Коста

	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Екстраверсія	9%(3)	47% (16)	44%(15)
Доброчливість	3% (1)	62% (21)	35% (12)
Добросовісність	12% (4)	59% (20)	29% (10)
Нейротизм	6% (2)	76% (26)	18% (6)
Відкритість	6% (2)	68% (23)	26% (9)

Розглянемо перший фактор, який визначає екстраверсію (рис. 2.4.).

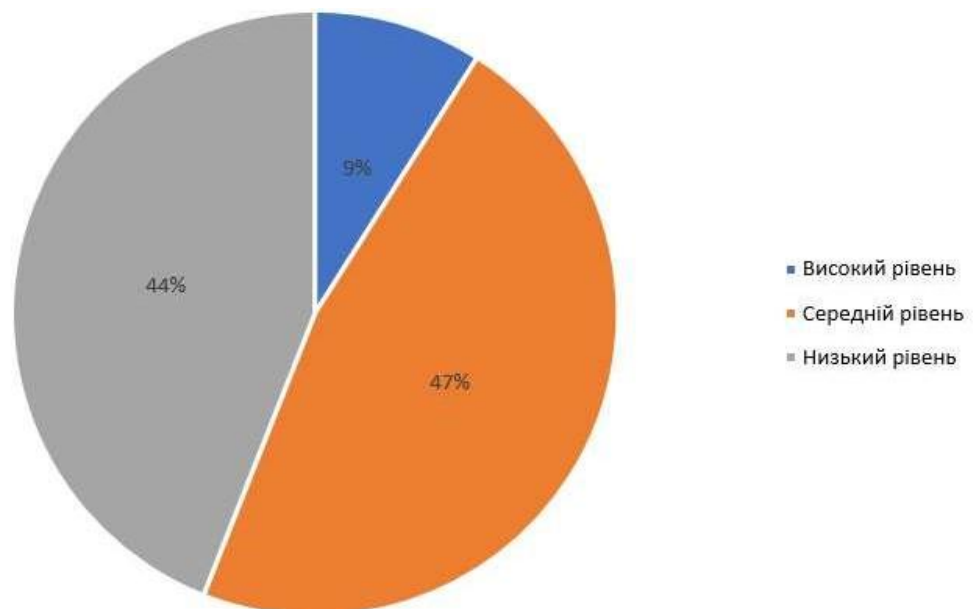


Рис. 2.4. Екстраверсія

Екстраверсія – риса, що відображає схильність до соціальної активності, відкритості до спілкування, ініціативності та емоційної виразності. На основі

отриманих результатів можна зазначити, що переважна більшість має середній рівень екстравертованості. Для такого рівня характерно, що такі учні можуть бути відкритими в сприятливих умовах, але водночас зберігають внутрішню автономність.

44% респондентів мають низький рівень, що вказує на інтровертованість, схильність до самозаглиблення та низьку соціальну ініціативність.

І лише 9% учнів виражають яскраву соціальну активність.

Для більшого розуміння проведемо кореляційний зв'язок між результатами комунікативних здібностей та результатами на екстраверсію. Коефіцієнт кореляції Спірмана складає -0.84 , що вказує на сильний негативний зв'язок. Отже, такі результати можуть вказувати на те, що високі комунікативні здібності не обов'язково поєднуються з високою екстраверсією. Це свідчить про складну структуру особистості, де вміння ефективно спілкуватися не завжди визначається схильністю до соціальної активності та навпаки.

Наступний фактор вказує на доброзичливість (див. рис. 2.5).

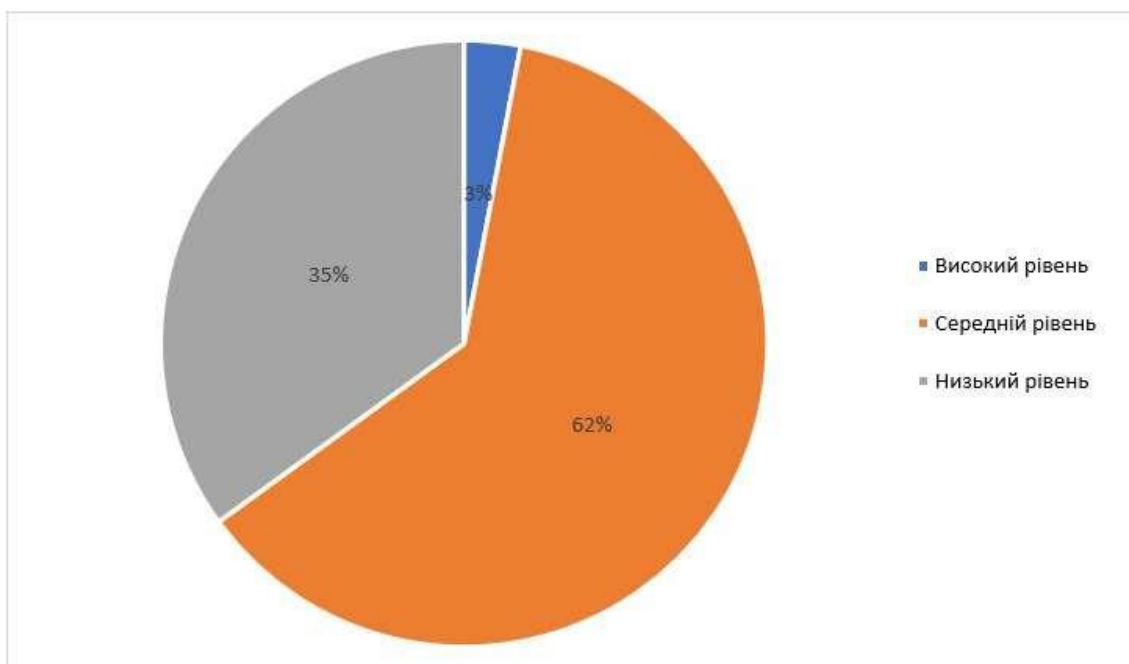


Рис. 2.5. Доброзичливість

За результатами можна побачити, що домінуючим рівнем є середній – 62%. Це свідчить про збалансований соціальний стиль спілкування, що дозволяє взаємодіяти з однолітками без залежностей або конфліктності. Вони більш схильні до співпраці, але в той же час не надмірно відкриті або довірливі.

Майже 35% учнів схильна до меншої соціальної довіри або співпраці. Цей показник може свідчити про потенційні труднощі у створенні згуртованих груп.

І лише 3%, тобто 1 учень показав високу відкритість, довіру та співчуття, що може свідчити про період формування ідентичності.

Третім фактором є добросовісність (див. рис. 2.6.).

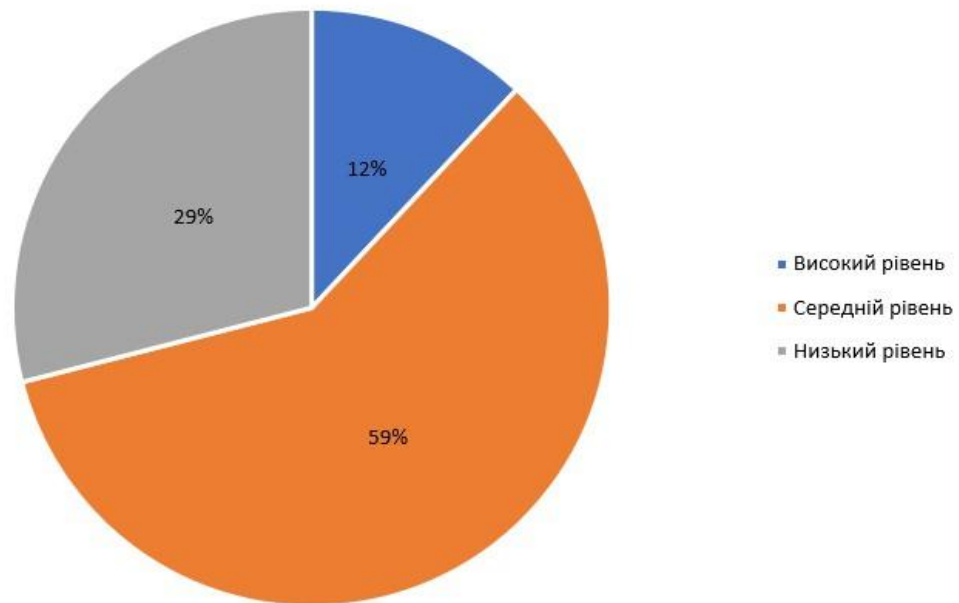


Рис. 2.6. Добросовісність

Згідно з отриманими результатами, більшість опитуваних мають середній рівень добросовісності. Це свідчить про наявність таких рис, як: відповідальність, організованість і здатність до планування. На цьому рівні людина може проявляти старанність у виконанні певних задач, але потребувати додаткової мотивації або контролю.

Близько 28% учасників виявили низький рівень, що показує нам схильність до імпульсивності, нестачу самодисципліни. Зазвичай є труднощі з доведенням справ до кінця, що має негативний вплив на різні сфери життя.

Лише 11% респондентів показали високий рівень. Як правило, вони ретельно планують свої дії, мають високий рівень самоконтролю та внутрішньої мотивації.

Наступним фактором у межах цього опитувальника є нейротизм. Цей показник відображає емоційну стабільність особистості, її схильності до переживань, тривожності та невпевненості у собі. Аналіз цього фактору допоможе краще зрозуміти, як респонденти реагують на психологічні навантаження, адаптуються до змін та справляються з труднощами повсякденного життя (рис. 2.7).

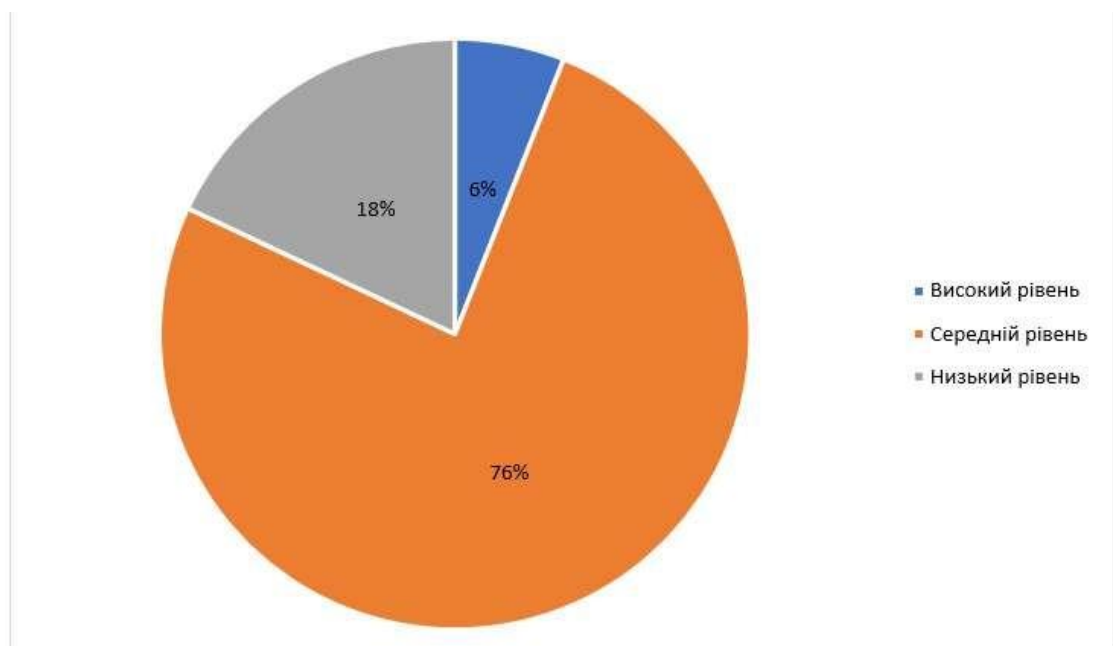


Рис. 2.7. Нейротизм

76% учасників продемонстрували середній рівень нейротизму, що свідчить про збалансованість емоційної сфери. Цей рівень вказує, що респонденти мають помірну чутливість до стресових факторів, зазвичай справляються з емоціями без серйозних труднощів, проте в певних ситуаціях можуть виявляти нестійкість або напруженість.

Низький рівень, який було виявлено у 18% опитуваних, вказує нам про підвищену емоційну вразливість, тривожність та схильність до негативних переживань.

Лише 6% учасників, мають високий рівень, що показує нам про емоційну врівноваженість, здатність легко адаптуватись до змін, впевнені у собі та рідко схильні до негативних емоцій.

З огляду на результати, отримані за фактором нейротизму, ми зробили висновок про загальну емоційну вразливість досліджуваних, що створює сприятливі умови для розгляду наступного аспекту особистісної структури – відкритості до досвіду. Аналіз цього фактору дозволяє виявити, наскільки учасники схильні до пізнання нового, експериментів, творчого самовираження, а також готовності виходити за межі звичного досвіду. Адже це дозволяє лідерам відкривати нові нестандартні рішення для вирішення різних питань (див. рис. 2.8).

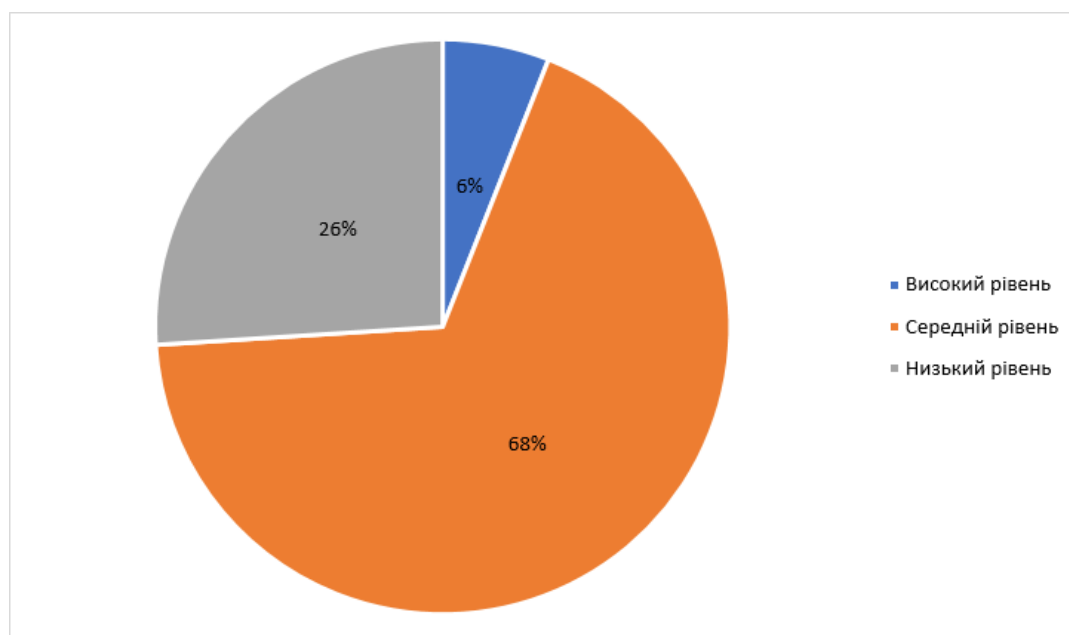


Рис. 2.8 Відкритість

68% респондентів мають середній рівень відкритості, це вказує нам на помірну цікавість до нового, вибіркочу схильність до творчості та інтелектуальної активності. Вони схильні поєднувати практичний підхід із

певною відкритістю до нового досвіду, зберігаючи баланс між новаторством і консерватизмом.

Низький рівень, виявлений у 26%, вказує на схильність до традиціоналізму, обережність у сприйнятті нових ідей. Вони демонструють прагнення до стабільності, структурованості та передбачуваності, що може пливати на знижену гнучкість мислення або обмежену готовність до змін.

Високий рівень, який представляють 6%, є ознакою широкої уяви, високої допитливості, нових ідей. Вони зазвичай надають перевагу креативному підходу до вирішення завдань, мають схильність до експериментів у різних сферах життя.

Отже, результати дослідження показують, що особистісні характеристики респондентів не мають крайніх проявів і здебільшого знаходяться в межах середніх значень, що є позитивним з огляду на адаптивність, гнучкість та потенціал для особистісного розвитку.

Для вивчення рівня сформованості емпатійних здібностей учнів, що є важливим чинників у розвитку ефективного лідерства, була проведена діагностика рівня емпатійних здібностей В. Бойка (див. додаток Г). Вона дозволяє оцінити емпатію як багатоконпонентне явище, що включає емоційний, раціональний та інтуїтивний аспекти, а також виявляти рівень мотиваційної готовності до розуміння інших, загальну здатність до емпатії та здатність до ідентифікації з почуттями співрозмовника. Загальні результати дослідження (див. табл. 2.4)

Таблиця 2.4

Результати діагностики рівня емпатійних здібностей В. Бойка

	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Раціональний канал	26% (9)	56% (19)	18%(6)
Емоційний канал	32% (11)	44% (15)	24% (8)
Інтуїтивний канал	21% (7)	50% (17)	29% (10)

Продовження табл. 2.4

Установки, що сприяють емпатії	38% (13)	47% (16)	15% (5)
Ідентифікація в емпатії	29% (10)	59% (20)	12% (4)
Здатність до емпатії	26% (9)	68% (23)	6% (2)

Розглянемо результати дослідження за першим показником: раціональний канал – здатність логічно аналізувати емоційні стани інших (див рис. 2.9).

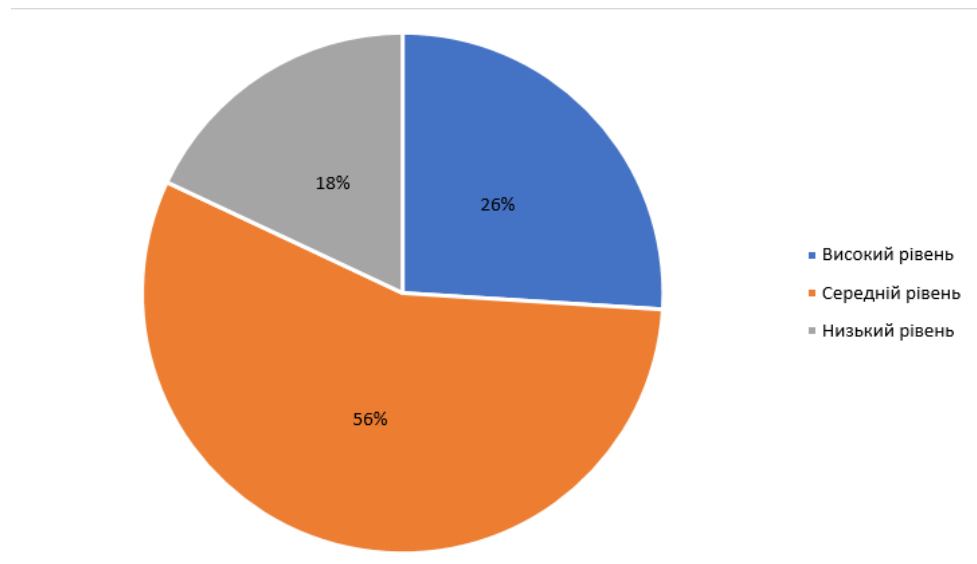


Рис. 2.9 Раціональний канал

Раціональний канал емпатії характеризує спрямованість уваги, сприйняття і мислення емпатуючого на суть іншої людини – її стан, проблеми, поведінку.

Результати показують, що 56% учнів мають середній рівень розвитку цього каналу, це свідчить про здатність до аналітичного розуміння емоції без втрати критичності. Вони здатні адекватно оцінювати ситуації, в яких важливо підтримати інших, але іноді можуть потребувати додаткової емоційної чуйності.

26% досліджуваних демонструють високий рівень, що вказує на сформовану здатність до глибокого аналізу емоційного стану співрозмовника. Такі люди зазвичай добре орієнтуються в соціальних ситуаціях, можуть ефективно передбачати реакції інших людей.

У той час, 18% мають низький результат, що показує певні труднощі з раціональним осмисленням емоцій. Їм може бути складно пояснити поведінку людей або відокремити власні емоції від об'єктивної ситуації.

Наступним каналом є емоційний. Він показує здатність емпатуючого входити до емоційного резонансу з оточуючими – співпереживати (рис. 2.10).

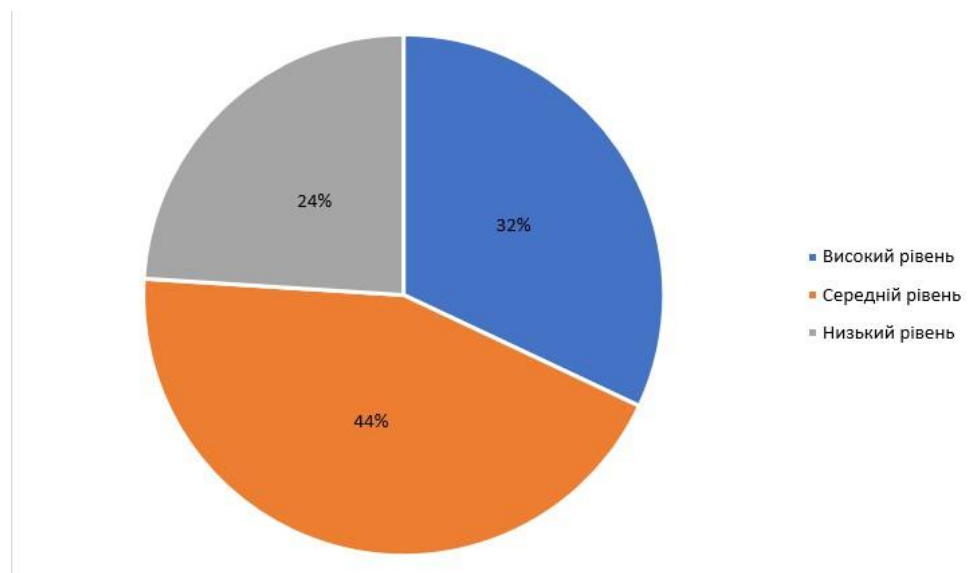


Рис. 2.10 Емоційний канал

Майже половина класу (44%) демонструють середній рівень емоційного реагування, це означає, що вони здатні виявляти співчуття та підтримку, проте їх емоційна реакція часто врівноважена або стримана. Вони не схильні до надмірного включення, що може бути як перевагою (стабільність), так і обмеженням (недостатня глибина переживання).

32% опитуваних мають високий рівень. Вони емоційно відкриті, чуйні, схильні до глибокого співпереживання та часто можуть виступати ініціаторами емоційної підтримки у групі. Їх здатність вловлювати настрої оточуючих є основою для розвитку харизматичного лідерства.

Найменша кількість учасників показати низький рівень (24%), це може вказувати на труднощі, адже вони можуть здаватися байдужими або емоційно відстороненими.

Інтуїтивний канал емпатії показує здатність розпізнавати емоційний стан людини без логічного аналізу (див. рис. 2.11).

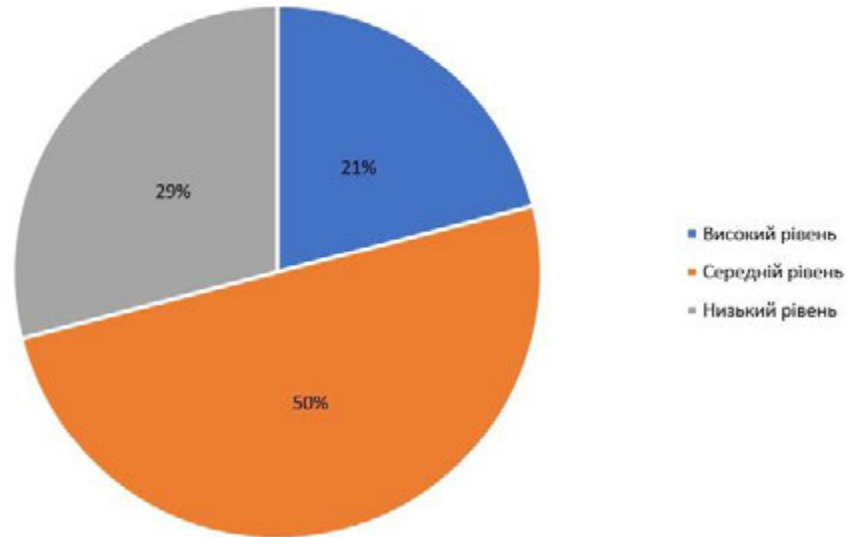


Рис. 2.11 Інтуїтивний канал

Половина учнів мають середній рівень, що свідчить про наявність базових інтуїтивних механізмів у сприйнятті інших, але вони частіше покладаються на вербальні або очевидні невербальні сигнали. Їх сприйняття ситуації може бути адекватним, але не завжди глибоким або швидким.

Високий рівень виявляється лише у 21% опитуваних. Вони здатні без пояснень відчувати внутрішній стан інших, легко орієнтуються у прихованих емоційних процесах.

Майже паралельно з високим рівнем йде низький рівень (29%). Їм складно розпізнавати приховані емоції чи настрої інших без прямих підказок.

Також важливо проаналізувати установки, що сприяють емпатії – мотиваційну готовність до розуміння інших (див. рис. 2.12).

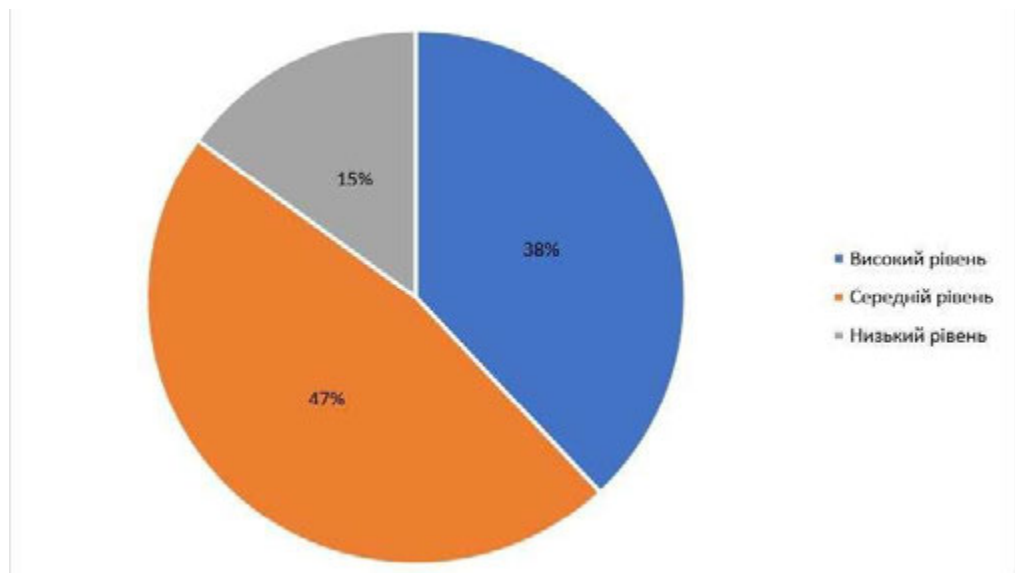


Рис. 2.12 Установки, що сприяють емпатії

Середній рівень є домінуючим у досліджуваних, це вказує на наявність базової готовності до емпатійного сприйняття, яка однак може бути ситуативною або залежною від зовнішніх обставин. Можливо вони не завжди виявляють ініціативу в міжособистісному співпереживанні.

Позитивним показником високого рівня володіють 38%, що свідчить про сформовану ціннісну орієнтацію на взаєморозуміння. Вони схильні до активного прояву емпатії, що робить їх потенційними лідерами думок або моральними авторитетами в колективі.

У результаті низький рівень проявляють лише 15% учнів, що показує недостатню мотиваційну установку на розуміння і підтримку інших. Вони можуть здаватися емоційно замкненими, що може бути результатом попереднього емоційного негативного досвіду або недостатньої сформованості соціально-емоційної компетентності.

Наступним каналом є здатність «приміряти на себе» почуття іншої людини – ідентифікація в емпатії (рис. 2.13).

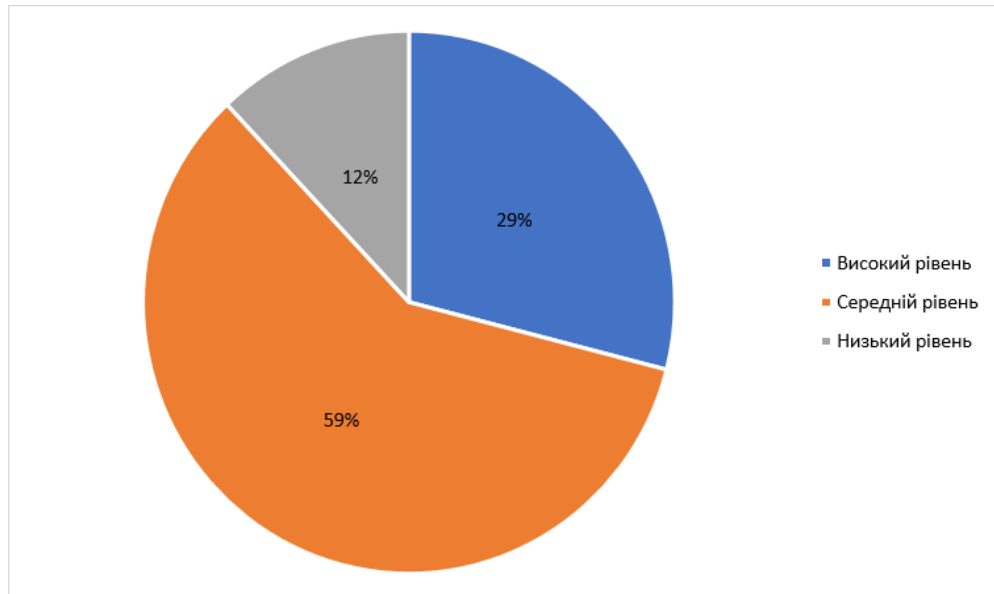


Рис. 2.13 Ідентифікація в емпатії

Це один із найглибших рівнів емпатії, який формує основу для щирого співпереживання та глибокого розуміння емоційних і особистісних переживань інших.

Більшість учнів (59%) мають середній рівень – це означає, що вони здатні розуміти інших, але часто зберігають дистанцію або не повністю занурюються в емоційний стан співрозмовника. Такий рівень достатній для функціональної комунікації, але для глибокої емпатії потребує розвитку.

Високий рівень посідає друге місце – 29% опитуваних. Вони мають розвинену здатність до емоційного включення у переживання іншої людини. Доброзичливість, відкритість до спілкування, здатність вчасно підтримувати – важливі риси для цього рівня.

Лише 12% мають низький рівень, це свідчить про емоційне дистанціювання, складнощі з емоційною чутливістю або слабку здатність до глибокої взаємодії.

Останнім каналом є здатність до емпатії (див. рис. 2.14)

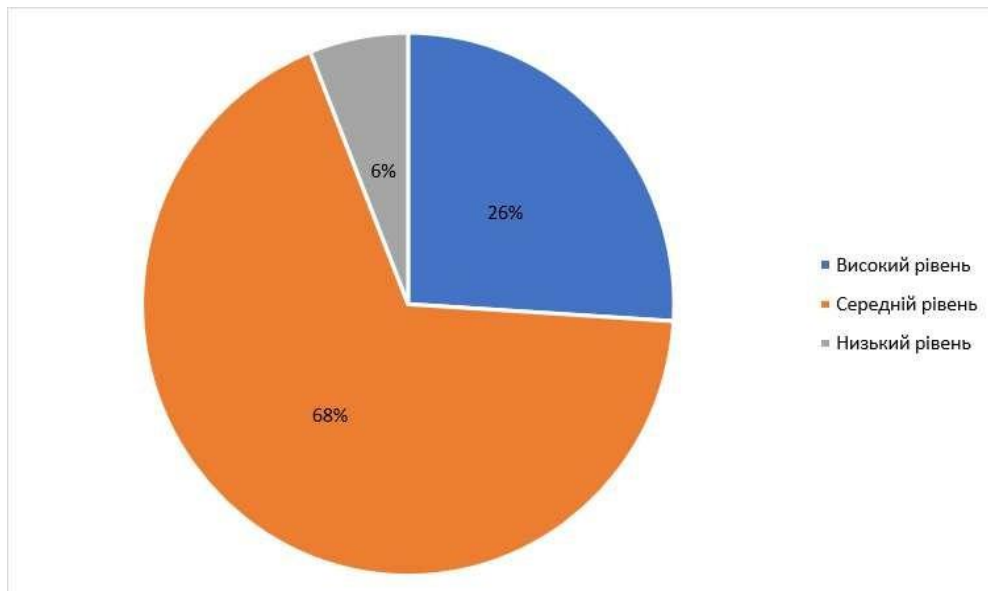


Рис. 2.14. Здатність до емпатії

Найбільша кількість учасників 68% мають середній рівень розвитку емпатійних здібностей. Це свідчить про те, що більшість респондентів здатні до емоційного співпереживання, розуміння емоцій інших, але можуть мати труднощі в глибокому емоційному резонуванні або виявленні емпатії в складніших міжособистісних ситуаціях.

Високий рівень отримали 26% респондентів. Такі люди зазвичай відзначаються емоційною чутливістю, здатністю розуміти і глибоко співпереживати іншим.

Низький рівень мають 6%, що може свідчити про труднощі у встановленні емоційного контакту, слабку чутливість або емоційну замкнутість.

Отже, результати проведення даної діагностики підтверджують наявність у більшості підлітків необхідних психологічних передумов для розвитку соціальної чутливості, емоційної зрілості та лідерського потенціалу. Отримані результати засвідчили, що переважна більшість учнів мають середній рівень розвитку емпатії в усіх вимірюваних компонентах. Дослідження показало, що емпатія є важливим ресурсом особистості підлітка.

Для встановлення зв'язку між лідерськими здібностями та комунікативними схильностями і відкритістю проведемо кореляційний зв'язок Пірсона. (див. табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Кореляційний зв'язок між лідерськими здібностями та комунікативними схильностями і відкритістю

	Лідерські здібності	Комунікативність	Відкритість
Лідерські здібності	1.000	0.83	0.66
Комунікативність	0.83	1.000	0.79
Відкритість	0.66	0.79	1.000

Лідерські здібності та комунікативність показують коефіцієнт 0,83, що вказує на сильний позитивний зв'язок, отже чим вищі лідерські якості, тим кращі комунікативні навички.

Комунікативність та відкритість – 0,79, також показує сильну позитивну кореляцію, відкриті учні мають вищі комунікативні здібності.

Лідерські здібності та відкритість – 0,66, помірно-сильний позитивний зв'язок, що говорить про те, що лідери, як правило, більш відкриті до нового досвіду.

Результати комплексного психодіагностичного дослідження дозволяють зробити висновок, що більшість учнів мають достатній рівень розвитку особистісних рис, які впливають на формування лідерських якостей.

Висновки до другого розділу

У цьому розділі було проведено емпіричне дослідження особистісних лідерських якостей у старших підлітків. За допомогою результатів за Діагностикою лідерських здібностей Є. Жарікова та Є. Крушельницького, було виявлено, що у більшості респондентів низький рівень прояву лідерських

здібностей. Спираючись на ці результати, було прийнято рішення провести допоміжні методики на виявлення таких внутрішніх якостей, як: комунікативність, організаційність, впевненість у собі, ініціативність, відповідальність та емпатія.

Для визначення вище перерахованих якостей, було використано такі методики, як: оцінка комунікативних і організаторських схильностей В. Синявського і Б. Федоришина, П'ятифакторний особистісний опитувальник Р. Маккраї та П. Коста та Діагностика рівня емпатійних здібностей В. Бойка. У ході дослідження визначено, що комунікативні та організаторські здібності переважно знаходяться на середньому рівні. Це вказує на потенційні лідерські риси, але на такому рівні вони потребують подальшого розвитку.

Що стосується результатів за П'ятифакторним особистісним опитувальником Р. Маккраї та П. Коста, є неоднозначність за фактором екстраверсії. Опитування показало, що у досліджуваних переважає низький рівень, тобто більшість є інтровертивними, в той час як комунікативні здібності, за методикою В. Синявського та Б. Федоришина, є на середньому рівні. За допомогою кореляційного зв'язку Спірмена, ми побачили, що рівень комунікативних здібностей не завжди збігається з рівнем екстравертності. Важливо зазначити, що така структура особистості не є перешкодою до ефективної соціалізації. Навпаки, це відкриває нам простір для цілеспрямованої роботи над формуванням навичок ефективної взаємодії.

Аналіз даних за Діагностикою рівня емпатійних здібностей В. Бойка показав, що підлітки характеризуються середнім або високим рівнем емпатії, емоційної чутливості та загальною готовністю до взаємодії в соціумі. Водночас виявлено окремі зони, які потребують розвитку, зокрема в аспектах інтуїтивного сприйняття емоцій та когнітивного розуміння інших.

Отже, загалом результати первинного дослідження показують нам середній рівень сформованих навичок та низький рівень лідерських здібностей. Це свідчить про те, що потрібно ввести корекційну програму для підвищення вже набутих рис та формування нових, для розвитку лідерського потенціалу.

РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТАРШИХ ПІДЛІТКІВ

3.1 Опис та проведення соціально-психологічного тренінгу

Після первинного дослідження, було виявлено певні риси, які потребують вдосконалення. Основними якостями, на які був спрямований психологічний тренінг є: комунікативність, організаторські здібності, доброзичливість та добросовісність (див. додаток Е)

У тренінгу приймало 10 осіб, які показували низький рівень за цими якостями.

Серед основних завдань тренінгу:

- Розвиток усвідомлення власних лідерських якостей;
- Практичне опрацювання командної взаємодії;
- Вміння брати на себе відповідальність;
- Розвиток комунікативних навичок.

Тренінг тривав дві години та складався з вправ, спрямованих на поступове занурення учасників у тематику. Його структура була побудована за принципом поступового розвитку: від базового ознайомлення з темою до рефлексії та аналізу власного досвіду.

На вступному етапі учасникам було представлено мету й очікування від даного тренінгу, а також правила, за якими буде проводитись захід.

Після цього, було розглянуто одне з центральних завдань першого блоку, яке полягало в усвідомленні особистісних пріоритетів у сфері лідерських якостей. Для цього була проведена інтерактивна вправа – «Аукціон лідерських якостей», де учасники обирали для себе найбільш важливі якості. Такий формат не лише мотивував до самоаналізу, а й розвивав навички аргументації та публічного переконання.

На другому етапі, учасники працювали над візуалізацією власного уявлення про лідерство через створення образу «дерева лідера». Така вправа

дала змогу відобразити свої сильні сторони, сфери розвитку у зрозумілому для себе форматі. Обговорення робіт у групі сприяло рефлексивному обміну.

Окрема частина тренінгу була присвячена розвитку відповідальності та прийняттю рішень у складних ситуаціях. Для цього були запропоновані реалістичні сценарії з життя команди, які вимагали розробки оптимального рішення. Робота відбувалась у групах з трьох людей, що допомагало тренувати не лише креативність пошуку рішень, а й комунікацію між учасниками, за допомогою знаходження компромісів.

Заключною практичною частиною тренінгу була вправа на ініціативність і здатність до відповідальності, через реагування на певні озвучені життєві ситуації. Цей метод дозволив кожному учаснику усвідомити власну готовність брати на себе відповідальність у різних соціальних умовах.

Завершальною частиною стала рефлексія, де кожен зміг поділитись та підсумувати свій досвід, відзначити набуті знання, та розкрити риси й емоції, які виникали під час роботи.

Для розуміння ефективності тренінгу та подальшого впровадження його в навчальний процес, учасники пройшли повторне дослідження за Діагностикою лідерських здібностей за авторства Є. Жарікова та Є. Крушельницького та особистісний опитувальник для оцінки результатів проведеного тренінгу.

3.2 Аналіз результатів проведення соціально-психологічного тренінгу на розвиток лідерських якостей

Після завершення соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на розвиток лідерських якостей у старшокласників, було проведено повторне дослідження за Діагностика лідерських здібностей (Є. Жарікова та Є. Крушельницького) (див. табл. 3.1)

Таблиця 3.1

Порівняльний аналіз результатів Діагностики лідерських здібностей до та після тренінгу

	Середній рівень	Низький рівень
До	0%	100% (10 учасників)
Після	50% (5 учасників)	50% (5 учасників)

Також для визначення ефективності тренінгу був розроблений опитувальник (див. додаток Д).

Отже, можемо підвести підсумок про позитивні зрушення.

1. Покращилась мотиваційна складова лідерства – учні стали частіше проявляти ініціативу, долучатись до групових проєктів та шкільних заходів;
2. Поява навичок ухвалення рішень – ті, хто раніше не міг висловити чітку думку, тепер намагаються пропонувати конкретні ідеї;
3. Покращення емоційної стійкості – учні краще справляються з хвилювання перед публічними виступами.
4. За результатами повторної діагностики 5 з 10 учасників досягли середнього рівня лідерських здібностей.

Щодо результатів особистісного опитувальника, він підтвердив позитивні суб'єктивні зміни:

- 87% учасників зазначили, що їх уявлення про лідерство стало глибшим і реалістичнішим;
- 78% виявили у себе нові або раніше не помітні лідерські якості;
- 82% відзначили підвищення впевненості у собі;
- 75% заявили, що після тренінгу стали більш охоче проявляти ініціативу в груповій роботі;
- 69% учасників краще усвідомили, у якому напрямку хочуть розвивати свої навички.

Як висновок, можна сказати, що отримані результати свідчать про ефективність проведеного соціально-психологічного тренінгу як засобу розвитку лідерських якостей у старших підлітків. Значні позитивні зміни як результат об'єктивного діагностування, так і за суб'єктивними відгуками учасників, підтверджують доцільність включення таких форм роботи в освітній процес.

Висновки до третього розділу

Було проведено соціально-психологічний тренінг з метою покращення розвитку та прояву лідерських здібностей у старших підлітків. Окрім цього було проведено повторне дослідження за методикою та розроблено особистісний опитувальник для учасників тренінгу, для того щоб вони могли поділитись своїми враженням та виявити у собі суб'єктивні зміни.

Порівняння результатів первинного та повторного діагностування за Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) виявило позитивну динаміку у рівні розвитку лідерських проявів. Де 5 з 10 учасників з низького рівня, перейшли на середній. Дані особистісного опитувальника, проведеного після завершення тренінгу, також засвідчили покращення таких характеристик, як впевненість у собі, готовність брати ініціативу, здатність до конструктивної взаємодії з іншими, що підтверджує не лише когнітивні, а й емоційно-поведінкові зрушення в особистісному розвитку учасників.

Таким чином, результати дослідження дають можливість стверджувати, що розроблений та реалізований соціально-психологічний тренінг є дієвим інструментом розвитку лідерських якостей, сприяє особистісному зростанню та формуванню у них активної життєвої позиції.

ВИСНОВКИ

У процесі написання кваліфікаційної роботи було здійснено комплексне теоретичне, емпіричне та практичне вивчення проблеми психологічних особливостей розвитку лідерських якостей у старших підлітків.

Перший розділ роботи присвячено аналізу науково-психологічних підходів до розуміння феномену лідерства. Було з'ясовано, що лідерство тісно пов'язано з особистісними якостями індивіда, його здатністю впливати на інших, організовувати діяльність колективу, проявляти ініціативу та відповідальність. Уточнено поняття «лідер», «лідерство» та «лідерські якості» у контексті вікової психології. Лідерські якості формуються під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів, тому особливу увагу приділено психологічним характеристикам старших підлітків. Виявлено, що старший підлітковий вік є хорошим періодом для становлення лідерського потенціалу, оскільки саме в цей період відбуваються певні новоутворення, які впливають на формування самосвідомості, самостійності, рефлексії та емоційно-вольової сфери. Було виділено такі лідерські якості, як відповідальність, комунікативність, ініціативність, впевненість у собі та емпатія.

У другому розділі здійснено емпіричне дослідження особистісних лідерських якостей у старшокласників. Було використано такі методи дослідження, як:

- Діагностика лідерських здібностей (Є. Жарікова, Є. Крушельницького).
- Оцінка комунікативних і організаторських схильностей (КОС) В. В. Синявського і Б. О. Федоришина.
- П'ятифакторний особистісний опитувальник Р. Маккраї та П. Коста.
- Діагностика рівня емпатійних здібностей за В. Бойком.

За допомогою психодіагностичних методик було досліджено емпатійні здібності, мотиваційні та комунікативні компоненти, а також загальний рівень

розвитку якостей, що сприяють ефективному лідерству. Результати виявили переважання середнього рівня розвитку лідерських якостей серед більшості респондентів, що свідчить про наявність потенціалу для подальшого удосконалення. Разом з тим, виявлено індивідуальні особливості та відмінності, які варто враховувати при організації цілеспрямованої розвивальної роботи.

У третьому розділі було розроблено та апробовано програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на розвиток лідерських якостей у старших підлітків. Проведення тренінгових занять засвідчило їх ефективність: у учасників підвищився рівень самопізнання, зросла впевненість у собі, покращились навички комунікації, командної взаємодії та прийняття відповідальності за колективні рішення. Це підтвердило практичну значущість впровадження соціальних програм, що сприяють формуванню лідерських якостей.

Отже, результати дослідження підтверджують актуальність розробки та впровадження психолого-педагогічних заходів, спрямованих на розвиток лідерських якостей. Адже це є важливою основою для їх успішної соціалізації та самореалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімова Т.Ю. Формування лідерських якостей молоді як необхідна умова розвитку держави. *Public administration and regional development*. 2021. № 14. С. 850–868.
2. Алфімов Д. В. Виховання лідерських якостей учнів у сучасній загальноосвітній школі: монографія. – Донецьк: Каштан, 2011. 352 с.
3. Афанасьєва Н., Перелигіна Л. *Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навчальний посібник*. Харків : ХНАДУ, 2015. 315 с.
4. Аханова А.В. Вікова психологія в схемах та таблицях. Методичний посібник/Аханова А.В.- Л.: ЛПК, 2019. 76 с.
5. Безкоровайна О. В. Теоретико-методичні засади виховання культури особистісного самоствердження в ранньому юнацькому віці: дис. . д-ра пед. наук : 13.00.07 / Інститут проблем виховання НАПН України – Київ, 2010. 460 с
6. Боброва Р. В. Я-концепція як психологічний чинник суб'єктивного благополуччя підлітків. КДПУ. Кривий ріг, 2022. 140 с. URL: <https://elibrary.kdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6762> (дата звернення 20.05.2025)
7. Бондарчук О., Пустовалов І. Психологічні особливості орієнтації учнів підліткового віку на лідерство залежно від типу закладу загальної середньої освіти. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2020. № 4. С. 7–17.
8. Булах І. С. Психологія особистісного зростання підлітка : монографія / Ірина Сергіївна Булах. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2003. 340 с.
9. Вебер М. Три чисті типи легітимного панування / М. Вебер // *Соціологія. Загальноісторичні аналізи*. Політика: пер. з нім. – К. : Основи, 1998. – С. 156–172.

10. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: «Перун», 2009. 1736 с.
11. Волківська Д. А. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі : дис. ... пед. наук: 13.00.05. Київ, 2016. 455 с
12. Горецька О. В. Розвиток лідерських якостей студентів-психологів як важливий складник їхньої особистісної підготовки до майбутньої професійної діяльності / О. В. Горецька, Н. І. Сердюк, К. Р. Цимбалюк // Габітус : науковий журнал з соціології та психології. – Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2023. – Вип. 51. – С.140–146.
13. Гриньова М. В. Поняття «лідерські якості» у сучасному дискурсі лідерології / М. В. Гриньова // Педагогічна наука і освіта у сучасному вимірі: проблеми та перспективи розвитку: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, 17 травня 2024 р. / за заг. ред. В. В. Ягоднікової. – Одеса, 2024. – С. 28 – 31.
14. Дидактика лідерства. Сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти: монографія / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля, Н. В. Кононец. Полтава : ПУЕТ, 2021. 591 с.
15. Дубатовк В.С. "Феномен молодіжного лідерства в умовах змін у шкільному освітньому середовищі". *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. Вип. 1(1). – С. 16–21.
16. Дунська А. Трансформаційне лідерство в міжнародному бізнесі: конспект лекцій.
URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/a1b88bee-ead4-4d20-9d4a-fb7d00086972/content> (дата звернення 20.05.2025)
17. Є. А. Зеленов, «Формування лідерських якостей як завдання планетарного виховання студентської молоді», *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*: зб. наук. праць, № 5(80), с. 70–78, 2017.
18. Заснецька А.С., Макаренко Н.М. (2020). «Психологічні засади формування лідера-підлітка». *Матеріали науково-практичної конференції*

"Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 15 жовтня 2020 р., С. 42–43.

19. Клименко О. П. Розвиток позитивної Я-концепції студентів-психологів у навчально-виховному процесі. *The XIV International Scientific and Practical Conference «Prospects for the development of science and the environment»*. Helsinki, 2023. С. 304–311

20. Ковальчук З.Я. Лідерство через призму психологічних аспектів соціокультурного середовища // *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія: Психологічна. 2024. № 1. С. 27-32. <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/7985> (дата звернення 20.05.2025)

21. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39.

22. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Герасименко М. В., Ткаченко В. В. *Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу : методичний посібник*. Київ. : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.

23. Копильчак О. Психологічні особливості розвитку лідерських якостей у старших підлітків.

URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/11218/1/37Kopylchak.pdf> (дата звернення: 21.08.2023)

24. Кочубей Т. Сучасні теорії лідерства: теоретичний аспект / Тетяна Кочубей, Андрій Семенов // *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2012. № 40. С. 176-184. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppps_2012_40_28 .

25. Кошелева, Н. Г., Щербина, Ю. М. (2023). Особливості формування лідерських якостей у підлітковому віці. *Психологічні студії*, (3), 68–73. <http://journals.vnu.volyn.ua/index.php/psychology/article/view/1348> (дата звернення 20.05.2025)

26. Кузьмінський А. І. *Педагогіка у запитаннях і відповідях : навч. посіб.* Київ. : Знання, 2006. – С. 311.
27. Мараховська Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харківський нац. пед. ун-т ім. Г.С.Сковороди. Харків, 2009. – С. 22.
28. Олійник О., Дума Т. Психологічні передумови формування лідерських якостей в юнацькому віці. // *Гуманітарні студії: педагогіка, психологія, філософія.* 2022. Т. 13, № 4. С. 95-101.
29. Пономаренко Я.С. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: *Психологія.*
30. Походенко С.В. Психологічні особливості мотивації лідерства у підлітків : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 1998. – С. 22.
31. Психодіагностика професійного самовизначення особистості. навч.-метод. посіб. / Щербакова І.М., Стадник Г.А. Суми : Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2012 – С. 324.
32. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник / Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; за ред. О. М. Ігнатович. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. – С. 225.
33. Романовський О.Г. Лідерські якості в професійній діяльності. Харків : НТУ «ХП», 2017. – С.143.
34. Савостейко З.В. Розвиток емоційного інтелекту в старшокласників. 2024 URL: <https://archive.logos-science.com/index.php/conference-proceedings/article/download/2465/2501/2532>
(дата звернення 20.05.2025)
35. Садохіна К.С. Психолого–педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків. Проблеми сучасної психології. 2010. Вип. 9. С. 439–448.

36. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С.Сковороди. Харків, 2005. – 20 с.
37. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. – 296 с.
38. Слесик К. М. Виховання лідерів / К. М. Слесик. – Харків. : Вид. група «Основа», 2009. – 128 с. – (Серія «Управління школою». – Вип.5 (77)).
39. Спіріна Т. П., Тимошенко Н. Є. Специфіка формування лідерського потенціалу в майбутніх фахівців. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія «Соціальна робота»*: зб. наук. пр. Випуск 22. 2016. С. 180-185.
40. Татенко В. О. Лідер XXI / Lider XXI. Соціально-психологічні студії / Віталій Татенко. Київ : Вид. дім «Корпорація», 2004. – С. 182.
41. Терлецька Л.Г. *Вікова психологія і психодіагностика*: підручник / Л.Г. Терлецька. – Київ : Видавничий Дім «Слово», 2013. – С. 608.
42. Ткалич М.Г., Баранова А.М. (2021). "Соціально-психологічні критерії формування лідерського потенціалу в юнацькому віці: емпіричні показники". *Гуманітарні студії: педагогіка, психологія, філософія*, 11(4), – С. 84.
43. Ткачук О. (2023). "Особливості формування лідерських якостей у підлітків". *Волинський науковий вісник*.
44. Чепелева, Н. В. Когнітивний розвиток у підлітковому віці // *Психологія розвитку особистості*. 2018. № 3. С. 45–59.
45. Шевцова О.М. Я концепція як чинник вибору стратегії поведінки у конфлікті осіб юнацького віку // *Психологія свідомості: теорія і практика наукових досліджень*. Київ, 2019. С. 194–198.
46. Шутько Л.Г., Шатько Д.Б. Лідерство в системі управління якістю та його роль в підвищення конкурентоспроможності організації // *Економіка і управління інноваціями*. 2018. № 2(5). С. 61-70.

47. Ягоднікова В.В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.07 / В. В. Ягоднікова; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2006. – 21 с.

48. Gibb C. An Interactional View Of The Emergence Of Leadership [Електронний ресурс] / С. Gibb // *Australian Journal of Psychology*. – 1958. – Vol. 10. P. 101–110. Режим доступу: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1080/00049535808255958/abstract> (дата звернення 20.05.2025)

49. Hodgkinson C. *Philosophy of Leadership* / С. Hodgkinson. – Oxford : В. Blackwell, 1983. – 247 p.

50. L. Hollon. What do leadership and lasagna have in common? // *Psychology of Contemporary Leadership: American researches*. University Bowling Green, Kentucky U.S.A., 2006. – P. 99.

ДОДАТКИ

Додаток А

Діагностика лідерських здібностей (Є. Жарікова, Є. Крушельницького)

Інструкція: Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь «так» (А) або «ні» (Б), зробивши позначку «+» у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схильєтесь.

Тестовий матеріал

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?
6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?
7. Чи погоджуєтесь Ви із твердженням: “Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?”
8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?
9. Чи втрачали Ви інколи холоднокровність під час розмови з людьми?
10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?
11. Чи стараєтесь Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?
12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпозантне) враження?
13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?
14. Чи розгублюєтесь Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?
15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?
16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:
17. Яка з двох думок Вам ближче?
18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?
20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?
21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден?
22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините?
23. Є таке прислів'я: "Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті". Чи справедливе воно?
24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?
25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?
26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?
27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?
28. Чи поважаєте Ви дисципліну?
29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?
30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?
31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?
32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?
33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?
34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтесь?
35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?
36. Чому б Ви віддали перевагу?
37. Як Ви відноситеся до твердження: "Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один із подружжя?"
38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?
39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?
40. Як Ви поводитесь, зіткнувшись з труднощами?
41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?
42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?
43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?
44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?
45. Чи згодні Ви з твердженням: "Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?"

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити щонебудь видатне?
47. Ким би Ви хотіли стати?
48. Яку музику Вам приємніше слухати?
49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі з поважними і відомими людьми?
50. Чи часто Ви зустрічали людей більш волевих, ніж Ви?

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

Додаток Б**Оцінка комунікативних і організаторських схильностей (КОС)****В. В. Синявського і Б. О. Федоришина.**

Інструкція: Вам потрібно відповісти на всі запитання опитувальника. Вільно висловлюйте свої думки з кожного запитання. Коли Ваша відповідь на запитання позитивна – у відповідній клітинці реєстраційного бланка поставте знак «+», якщо відповідь негативна – знак «-». Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей немає.

Тестовий матеріал

1. Чи є у Вас прагнення до вивчення людей і встановлення знайомств із різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго Вас турбує почуття образи, заподіяної Вам ким-небудь із Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що склалася?
5. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
7. Чи правда, що Вам приємніше і простіше проводити час із книжками або за якимось іншим заняттям, ніж із людьми?
8. Якщо виникли деякі перешкоди у здійсненні Ваших намірів, то чи легко Вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас за віком?
10. Чи любите Ви вигадувати або організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?
11. Чи важко Вам включатися в нові для Вас компанії (колективи)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви домогтися, щоб Ваші товариші діяли відповідно до Вашої думки?
15. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи вірно, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви за слушної нагоди познайомитися і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі люди, і чи хочеться Вам побути на самоті?
20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтеся в незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно перебувати серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?

- 23 Чи відчуваєте Ви труднощі, якщо доводиться проявляти ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви стомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите Ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу під час вирішення питань, що зачіпають інтереси Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви почуваетесь невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що Ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте, що Вам не становить особливих труднощів внести пожвавлення в малознайому групу?
30. Чи берете Ви участь у громадській роботі в школі (на виробництві)?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи вірно, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було одразу прийняте товаришами?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?
34. Чи охоче Ви беретеся за організацію різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви не почуваетесь досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто Ви ніяковієте, відчуваєте незручність під час спілкування з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваетесь в оточенні великої групи своїх товаришів?

«Ключ»:

Комунікативні схильності: Так (+): 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

Ні (-): 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Організаторські схильності: Так (+): 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

Ні (-): 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

П'ятифакторний особистісний опитувальник

Р. Маккраї та П. Коста.

Інструкція.

Пятифакторний тест-опитувальник складається з 75 парних, протилежних за своїм значенням висловлювань, за допомогою яких можна виявити властивості особистості, які у тих чи інших життєвих ситуаціях. Між парними висловлюваннями розміщена оцінна шкала (-2; -1; 0; 1; 2). У опитувальнику немає тверджень правильних або неправильних, також як немає хороших чи поганих рис особистості. Ступінь вираженості кожного з 75 парних висловлювань визначається за допомогою наведеної вище оціночної шкали.

Бланк відповідей

Мінімальні значення за факторами									
I		II		III		IV		V	
1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15	
1.1 =		2.1 =		3.1 =		4.1 =		5.1 =	
16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25	
26		27		28		29		30	
1.2 =		2.2 =		3.2 =		4.2 =		5.2 =	
31		32		33		34		35	
36		37		38		39		40	
41		42		43		44		45	
1.3 =		2.3 =		3.3 =		4.3 =		5.3 =	
46		47		48		49		50	
51		52		53		54		55	
56		57		58		59		60	
1.4 =		2.4 =		3.4 =		4.4 =		5.4 =	
61		62		63		64		65	
66		67		68		69		70	
71		72		73		74		75	
1.5 =		2.5 =		3.5 =		4.5 =		5.5 =	
I =		II =		III =		IV =		V =	

Оціночні значення тверджень переводяться у бали відповідно до таблиці.

Оціночна шкала «-2, -1, 0, 1, 2», бали «5, 4, 3, 2, 1»

Тестовий матеріал

1. Мені подобається займатися фізкультурою	-2	-1	0	1	2	Я не люблю фізичні навантаження
2. Люди вважають мене чуйною і доброзичливою людиною	-2	-1	0	1	2	Деякі люди вважають мене холодним і черствим
3. Я в усьому ціную чистоту і порядок	-2	-1	0	1	2	Іноді я дозволяю собі бути неохайним
4. Мене часто непокоїть думка, що що-небудь може трапитися	-2	-1	0	1	2	«Дрібниці життя» мене не турбують
5. Все нове викликає в мене інтерес	-2	-1	0	1	2	Часто нове викликає у мене роздратування
6. Якщо я нічим не зайнятий, то це мене турбує	-2	-1	0	1	2	Я людина спокійна і не люблю метушитися
7. Я намагаюся проявляти дружелюбність до всіх людей	-2	-1	0	1	2	Я не завжди і не з усіма доброзичлива людина
8. Моя кімната завжди акуратно прибрана	-2	-1	0	1	2	Я не дуже прагну стежити за чистотою і порядком
9. Іноді я засмучуюсь через дрібниці	-2	-1	0	1	2	Я не звертаю уваги на дрібні проблеми
10. Мені подобаються несподіванки	-2	-1	0	1	2	Я люблю передбачуваність подій
11. Я не можу довго залишатися в нерухомості	-2	-1	0	1	2	Мені не подобається швидкий стиль життя
12. Я тактовний у ставленні до інших людей	-2	-1	0	1	2	Іноді жартома я зачіпаю самолюбство інших
13. Я методичний і пунктуальний у всьому	-2	-1	0	1	2	Я не дуже обов'язкова людина
14. Мої почуття легко уразливі і ранимі	-2	-1	0	1	2	Я рідко тривожуся і рідко чогось боюся
15. Мені не цікаво, коли відповідь ясна заздалегідь	-2	-1	0	1	2	Я не цікавлюся речами, які мені не зрозумілі

16. Я люблю, щоб інші швидко виконували мої розпорядження	-2	-1	0	1	2	Я не поспішаючи виконую чужі розпорядження
17. Я поступлива і схильна до компромісів людина	-2	-1	0	1	2	Я люблю посперечатися з оточуючими
18. Я проявляю наполегливість, вирішуючи важке завдання	-2	-1	0	1	2	Я не дуже наполеглива людина
19. У важких ситуаціях я весь стискаюся від напруги	-2	-1	0	1	2	Я можу розслабитися в будь-якій ситуації
20. У мене дуже жива уява	-2	-1	0	1	2	Я завжди вважаю за краще реально дивитися на світ
21. Мені часто доводиться бути лідером, проявляти ініціативу	-2	-1	0	1	2	Я скоріше підлеглий, ніж лідер
22. Я завжди готовий надати допомогу і розділити чужі труднощі	-2	-1	0	1	2	Кожен повинен вміти подбати про себе
23. Я дуже старанна у всіх справах людина	-2	-1	0	1	2	Я не дуже стараюся на роботі
24. У мене часто виступає холодний піт і тремтять руки	-2	-1	0	1	2	Я рідко відчував напругу, супроводжуване тремтінням у тілі
25. Мені подобається мріяти	-2	-1	0	1	2	Я рідко захоплююся фантазіями
26. Часто трапляється, що я керую, віддаю розпорядження іншим людям	-2	-1	0	1	2	Я вважаю за краще, щоб хтось інший брав у свої руки керівництво
27. Я віддаю перевагу співпрацювати з іншими, ніж змагатися	-2	-1	0	1	2	Без суперництва суспільство не могло б розвиватися
28. Я серйозно і старанно ставлюся до роботи	-2	-1	0	1	2	Я намагаюся не брати додаткові обов'язки на роботі
29. У незвичній обстановці я часто нервую	-2	-1	0	1	2	Я легко звикаю до нової обстановці

30. Іноді я поринаю в глибокі роздуми	-2	-1	0	1	2	Я не люблю витратити свій час на роздуми
31. Мені подобається спілкуватися з незнайомими людьми	-2	-1	0	1	2	Я не дуже товариська людина
32. Більшість людей добрі від природи	-2	-1	0	1	2	Я думаю, що життя робить людей злими
33. Люди часто довіряють мені відповідальні справи	-2	-1	0	1	2	Деякі вважають мене безвідповідальною людиною
34. Іноді я відчуваю себе самотньо, тоскно і все валиться з рук	-2	-1	0	1	2	Часто, що-небудь роблячи, я так захоплююся, що забуваю про все
35. Я добре знаю, що таке краса і елегантність	-2	-1	0	1	2	Моя уява про красу така ж, як і в інших
36. Мені подобається набувати нових друзів і знайомих	-2	-1	0	1	2	Я вважаю за краще мати тільки кілька надійних друзів
37. Люди, з якими я спілкуюся, зазвичай мені подобаються	-2	-1	0	1	2	Є такі люди, яких я не люблю
38. Я вимогливий і строгий у роботі	-2	-1	0	1	2	Іноді я нехтую своїми обов'язками
39. Коли я сильно засмучений, у мене буває поганий настрій	-2	-1	0	1	2	У мене дуже рідко буває важко на душі
40. Музика здатна так захопити мене, що я втрачаю відчуття часу	-2	-1	0	1	2	Драматичне мистецтво і балет здаються мені нудними
41. Я люблю перебувати у великих і шумних компаніях	-2	-1	0	1	2	Я віддаю перевагу усамітнення
42. Більшість людей чесні, щирі їм можна довіряти	-2	-1	0	1	2	Іноді я ставлюся підозріло до інших людей
43. Я зазвичай працюю сумлінно	-2	-1	0	1	2	Люди часто знаходять у моїй роботі помилки
44. Я легко впадаю в депресію	-2	-1	0	1	2	Мені неможливо зіпсувати настрій
45. Справжній витвір мистецтва викликає у мене захоплення	-2	-1	0	1	2	Я рідко захоплююся витвору мистецтва

46. «Вболіваючи» на спортивних - змаганнях, я забуваю про все	-2	-1	0	1	2	Я не розумію, чому люди займаються небезпечними видами спорту
47. Я намагаюся проявляти чуйність, коли маю справу з людьми	-2	-1	0	1	2	Іноді мені немає діла до інтересів інших людей
48. Я рідко роблю необдумано те, що хочу зробити швидко	-2	-1	0	1	2	Я віддаю перевагу приймати рішення
49. У мене багато слабостей і недоліків	-2	-1	0	1	2	У мене висока самооцінка
50. Я добре розумію свій душевний стан	-2	-1	0	1	2	Мені здається, що інші люди менш чутливі, ніж я
51. Я часто ігнорую сигнали, які застерігають про небезпеку	-2	-1	0	1	2	Я волю уникати небезпечних ситуацій
52. Радість інших я поділяю як власну	-2	-1	0	1	2	Я не завжди поділяю почуття інших людей
53. Я зазвичай контролюю свої почуття і бажання	-2	-1	0	1	2	Мені важко стримувати свої бажання
54. Якщо я терплю невдачу, то зазвичай звинувачую себе	-2	-1	0	1	2	Мені часто «щастить», і обставини рідко бувають проти мене
55. Я вірю, що почуття роблять мою життя змістовнішим	-2	-1	0	1	2	Я рідко звертаю увагу на чужі переживання
56. Мені подобаються карнавальні походи і демонстрації	-2	-1	0	1	2	Мені не подобається перебувати в багатолюдних місцях
57. Я намагаюся поставити себе на місце іншої людини, щоб його Зрозуміти	-2	-1	0	1	2	Я не прагну зрозуміти всі нюанси переживань інших людей
58. У магазині я зазвичай довго вибираю те, що надумав купити	-2	-1	0	1	2	Іноді я купую речі імпульсивно

59. Іноді я відчуваю себе жалюгідним людиною	-2	-1	0	1	2	Зазвичай я відчуваю себе потрібною людиною
60. Я легко «вживаюся» в переживання вигаданого героя	-2	-1	0	1	2	Пригоди кіногероя не можуть змінити мій душевний стан
61. Я відчуваю себе щасливим, коли на мене звертають увагу	-2	-1	0	1	2	Я скромна людина і намагаюся не виділятися серед людей
62. У кожній людині є щось, за що її можна поважати	-2	-1	0	1	2	Я ще не зустрічав людину, яку можна було б поважати
63. Зазвичай я добре думаю, перш ніж дію	-2	-1	0	1	2	Я не люблю продумувати заздалегідь результати своїх вчинків
64. Часто в мене бувають злети і падіння настрою	-2	-1	0	1	2	Зазвичай у мене рівний настрій
65. Іноді я відчуваю себе - фокусником, жартуюю над людьми	-2	-1	0	1	2	Люди часто називають мене нудним, але надійною людиною
66. Я привабливий для осіб протилежної статі	-2	-1	0	1	2	Деякі вважають мене звичайним і нецікавою людиною
67. Я завжди намагаюся бути добрим і уважним з кожною людиною	-2	-1	0	1	2	Деякі люди думають, що я самовпевнений і егоїстичний
68. Перед подорожжю я намічаю точний план	-2	-1	0	1	2	Я не можу зрозуміти, навіщо люди будують такі детальні плани
69. Мій настрій легко змінюється на протилежний	-2	-1	0	1	2	Я завжди спокійний і врівноважений
70. Я думаю, що життя - це азартна гра	-2	-1	0	1	2	Життя - це досвід, який передається наступним поколінням
71. Мені подобається виглядати Зухвало	-2	-1	0	1	2	У суспільстві я звичайно не виділяюся поведінкою і модним одягом

72. Деякі говорять, що я поблажливий до оточуючих	-2	-1	0	1	2	Кажуть, що я часто хвалюся своїми успіхами
73. Я точно і методично виконую свою роботу	-2	-1	0	1	2	Я віддаю перевагу «плисти за течією», довіряючи своїй інтуїції
74. Іноді я буваю настільки схвильований, що навіть плачу	-2	-1	0	1	2	Мене важко вивести з себе
75. Іноді я відчуваю, що можу відкрити в собі щось нове	-2	-1	0	1	2	Я не хотів би нічого в собі змінювати

Діагностика рівня емпатійних здібностей (В. Бойко)

Інструкція. На зазначені питання дайте відповідь (+) або (-).

Тестовий матеріал

1. Я маю звичку уважно вивчати обличчя і поведінку людей, щоб зрозуміти їхній характер, схильності, здібності.
2. Якщо оточуючі виявляють ознаки нервозності я, зазвичай, залишаюсь спокійним.
3. Я більше довіряю доказам свого розуму, ніж інтуїції.
4. Я вважаю цілком доречним для себе цікавитися домашніми проблемами своїх співробітників.
5. Я можу легко ввійти в довіру до людини, коли в цьому виникає потреба.
6. Зазвичай, я з першої ж зустрічі вгадую «споріднену душу» в новій людині.
7. Я з цікавості, як правило, розпочинаю розмову про життя, роботу, політику з випадковими попутниками у потязі, літаку.
8. Я втрачаю душевну рівновагу, якщо оточуючі чимось пригнічені.
9. Моя інтуїція — надійніший спосіб розуміння оточуючих, ніж знання чи досвід.
10. Виявляти цікавість до внутрішнього світу іншої особистості — нетактовно.
11. Своїми словами я часто ображаю близьких мені людей, не помічаючи цього.
12. Я легко можу уявити себе якоюсь твариною, відчуті її звички і стани.
13. Я майже не розмірковую над причинами вчинків людей, які мають до мене безпосереднє відношення.
14. Я рідко приймаю до серця проблеми своїх друзів.
15. Як правило, за кілька днів я відчуваю: щось повинно трапитися з близькою мені людиною, і очікування збуваються.
16. Спілкуючись з діловими партнерами, я зазвичай, намагаюсь уникати розмов про особисте.
17. Іноді рідні дорікають мені за черствість, невагу до них.
18. Мені легко вдається скопіювати інтонацію, міміку людей, наслідуючи їх.
19. Мій зацікавлений погляд часто бентежить нових партнерів.
20. Чужий сміх, зазвичай, передається і мені.
21. Часто, діючи навмання, я все ж таки знаходжу правильний підхід до людини.
22. Плакати від щастя — дурниця.
23. Я здатен цілком злитися з близькою для мене людиною, ніби розчинитися в ній.
24. Мені рідко зустрічалися люди, яких би я розумів без зайвих слів.
25. Я мимоволі чи з цікавості часто підслуховую розмови сторонніх людей.

26. Я можу залишатися спокійним, навіть якщо всі навколо мене хвилюються.
27. Мені набагато легше підсвідомо відчутти сутність людини, ніж зрозуміти її, «розклавши на полички».
28. Я спокійно ставлюся до дрібних неприємностей, які трапляються у когось із членів сім'ї.
29. Мені було б складно щиро і довірливо вести бесіду з настороженою, замкнутою людиною.
30. У мене творча натура — поетична, художня, артистична.
31. Я без особливої цікавості вислуховую сповіді нових знайомих.
32. Я засмучуюсь, якщо бачу людину в сльозах.
33. Моє мислення більше відрізняється конкретністю, строгістю, послідовністю, ніж інтуїцією.
34. Коли друзі починають говорити про свої неприємності, я волю перевести розмову на іншу тему.
35. Якщо я бачу, що у когось з рідних погано на душі, то, ж правило, стримуюсь від розпитувань.
36. Мені складно зрозуміти, чому дрібниці можуть так сильно засмучувати людей.

Ключ

Підраховується кількість правильних відповідей (відповіді до «ключа») за кожною шкалою, а потім визначається сума оцінка:

1. *Раціональний канал емпатії*: + 1, + 7, -13, + 19, +25, -31;
2. *Емоційний канал емпатії*: -2, +8, -14, +20, - 26, +32;
3. *Інтуїтивний канал емпатії*: -3, +9, +15, +21, +27, - 33;
4. *Установки, які сприяють емпатії*: +4, -10, -16, -22, -28, -34;
5. *Здатність до емпатії*: + 5, -11, - 17, - 23, -29, -35,
6. *Ідентифікація в емпатії*: +6, +12, +18, - 24, + 30, -3

Додаток Д

Опитувальник для оцінки ефективності тренінгу «Розвиток лідерських якостей»

1. Чи змінилося ваше уявлення про те, хто такий лідер і якими якостями він повинен володіти?
 - Так, суттєво змінилося
 - Так, частково
 - Ні, залишилось таким самим
2. Які лідерські якості ви виявили у себе під час тренінгу?
(Відкрите питання)
3. Чи відчуваєте ви підвищення впевненості у собі після участі в тренінгу?
 - Так
 - Частково
 - Ні
4. Наскільки ефективною була робота в парах і групах для розвитку ваших командних навичок?
 - Дуже ефективною
 - Скоріше ефективною
 - Малоефективною
 - Зовсім неефективною
5. Чи було достатньо практичних завдань для того, щоб краще зрозуміти свої лідерські якості?
 - Так
 - Частково
 - Ні
6. Оцініть, наскільки вам було комфортно працювати в групі:
 - Дуже комфортно
 - Скоріше комфортно
 - Нейтрально
 - Не дуже комфортно
 - Незручно
7. Чи змогли ви визначити напрями, в яких хочете розвиватися як лідер після проходження тренінгу?
 - Так
 - Частково
 - Ні

8. Що вам найбільше сподобалося в тренінгу і що б ви запропонували покращити?
(Відкрите питання)

Соціально-психологічний тренінг «Розвиток лідерських якостей у старших підлітків»

ВСТУП

Мета: Розвиток лідерських якостей, таких як вміння комунікувати, приймати рішення, працювати в команді та впливати на інших.

Завдання тренінгу:

- Ознайомити учасників з основними поняттями лідерства.
- Сформувати уявлення про різні стилі лідерства.
- Відпрацювати практичні навички роботи в команді.
- Навчити приймати відповідальні рішення та ефективно впливати на оточуючих.

Час проведення: 2 години

Очікувані результати:

- Підвищення рівня впевненості у власних силах.
- Учасники зрозуміють свої лідерські якості та зможуть використовувати їх у різних ситуаціях.
- Розвиток комунікативних і організаційних навичок.

Хід заняття:

1. Вступна частина (30 хвилин)

Мета: Ознайомлення учасників із програмою тренінгу та створення комфортної атмосфери.

- **Привітання та знайомство:** коротке знайомство з учасниками, кожен називає своє ім'я та розповідає про свої очікування від тренінгу. (20 хв.)
- **Встановлення правил:** обговорення та погодження правил роботи на тренінгу. (10 хв.)

2. Лідерство: що це? (30 хвилин)

Мета: Ознайомити учасників з поняттям "лідерство" і різними стилями лідерства.

- **Міні-лекція:** короткий виклад про лідерство, його різновиди (авторитарний, демократичний, ліберальний) і основні риси лідера. (15 хв.)
- **Обговорення:** дискусія про те, що для учасників означає бути лідером, кого вони вважають лідерами в своєму житті. (15 хв.)

Лідерство – це здатність впливати на людей, мотивувати їх до досягнення спільних цілей та керувати процесом їхньої діяльності. Лідерство включає в себе як соціальні, так і

психологічні аспекти, адже лідер повинен не лише організовувати, але й розуміти потреби, мотиви та інтереси своєї команди.

Основні риси лідера:

- **Комунікабельність:** здатність ефективно спілкуватися з іншими.
- **Відповідальність:** готовність брати на себе відповідальність за рішення та дії.
- **Впевненість:** лідер має бути впевненим у своїх рішеннях і діях.
- **Емпатія:** здатність розуміти емоції та потреби інших людей.
- **Гнучкість:** вміння адаптуватися до змін і нових обставин.
- **Мотивація:** здатність надихати та мотивувати інших на досягнення цілей.

Кожен стиль лідерства має свої переваги та недоліки, і ефективність того чи іншого стилю залежить від ситуації, в якій він застосовується.

Розвиток лідерських якостей у старшокласників є важливим з кількох причин, адже лідерство допомагає формувати навички, які будуть корисні не лише в навчанні, але й у дорослому житті.

Чому важливо розвивати лідерські якості в старшокласників:

1. **Формування відповідальності.** Лідерські якості допомагають старшокласникам навчитися брати на себе відповідальність за власні рішення та дії, що є важливим елементом підготовки до самостійного життя.
2. **Розвиток соціальних навичок.** Старшокласники, які розвивають лідерські навички, краще взаємодіють з іншими, ефективніше будують відносини, співпрацюють у команді, що допомагає їм в майбутньому адаптуватися до роботи в різних колективах.
3. **Підвищення впевненості у собі.** Лідерство сприяє формуванню впевненості у своїх силах, що допомагає учням долати страхи, приймати виклики та досягати поставлених цілей. Це важливо для подолання вікових криз і самовизначення.
4. **Розвиток критичного мислення і прийняття рішень.** Лідери вчаться аналізувати ситуації, приймати обґрунтовані рішення та нести відповідальність за їх результати. Це розвиває здатність мислити стратегічно та вирішувати проблеми.
5. **Підготовка до майбутньої кар'єри.** Лідерські якості високо цінуються на ринку праці. Уміння організовувати людей, керувати процесами, бути ініціативним та вести за собою колектив надає старшокласникам переваги при вступі до вишів і в подальшому працевлаштуванні.
6. **Позитивний вплив на самооцінку.** Лідерство допомагає усвідомити свої сильні сторони, подолати обмеження і сформувати здорову самооцінку, що є критично важливим для підлітків у процесі становлення їхньої особистості.

7. **Підтримка емоційної стійкості.** Лідери часто зіштовхуються зі стресовими ситуаціями, але саме через ці виклики вони вчаться керувати своїми емоціями і діяти спокійно навіть у складних обставинах.

Питання для обговорення:

- Хто для вас є лідером у вашому середовищі і чому?
- Яких навичок на вашу думку вам не вистачає для становлення лідером?
- Якби ви були лідером, який з стилів ви б обрали для керування і чому?

Після обговорення ми можемо приступити до вправ на самоаналіз ваших ключових якостей, пропоную провести “аукціон”.

3. Вправа «Аукціон лідерських якостей»

Мета: активізація процесу самоаналізу учасників, виявлення ключових з точки зору кожного учня лідерських якостей і притаманного йому стилю лідерства, розвиток необхідних лідеру ораторських здібностей, вміння шукати аргументи і переконувати.

Час: 40 хвилин.

Я пропоную вам уявити, що ви опинились на незвичайному аукціоні, де можна придбати лідерські якості за жетони, що є у вас (у кожного по 5 жетонів). Кожна якість має вартість. Але отримує її лише одна людина, яка буде достатньо переконлива у своїх доводах. Починаються торги. Представляючи якість, я приліплює біля неї стікер з її вартістю, і продаю тому, хто зумів переконати, що вона йому найбільш потрібна.

Приблизний перелік якостей:

- компетентність (3 жетони);
- дружелюбність (2 жетони);
- вміння переконувати (3 жетони);
- активність (2 жетони);
- ініціативність (3 жетони);
- працездатність (4 жетони);
- вміння вести за собою (4 жетони);
- відповідальність (3 жетони);
- творчість (3 жетони);
- сила волі (2 жетони);
- почуття гумору (2 жетони);
- емпатія (3 жетони).

За результатами торгів проводиться обговорення: чи всі учасники задоволені своїми покупками, хто отримав те, що хотів, а хто те, що дісталось, чи достатньо цих якостей для успішного лідерства, як вони хотіли би змінити свій набір, кому було цікаво торгуватись, хто відчував запал і азарт, а хто нервувався, яка тактика за підсумком виявилась найуспішнішою та чому.

Окрім тих якостей, які ви “придбали на аукціоні”, маю для вас ще одну вправу на самоаналіз ваших лідерських здібностей.

4. Вправа "Мої лідерські якості"

Мета: Самоусвідомлення власних лідерських якостей.

- Опис вправи: Кожен учасник отримує аркуш паперу, на якому малює "дерево лідерства". Коріння дерева — це їхні сильні сторони, стовбур — те, що їм потрібно розвивати, а крона — результат, якого вони хочуть досягти.
- Презентація: Кожен коротко презентує свою роботу. (10 хв.)
- Обговорення: Що нового учасники дізналися про себе? Які сильні сторони допоможуть їм стати лідерами? (10 хв.)

Після аналізу ваших лідерських здібностей, маю сказати, що лідер це не лише про керування, а й про вміння працювати у команді та приймати рішення у складних ситуаціях. Адже, лідер без своєї вмотивованої команди, яка має налагоджену комунікацію та вміння контролювати стрес у складних обставинах - не лідер. Тому пропоную вправу на розвиток навички приймати відповідальні рішення у невизначених обставинах.

6. Вправа "Дилема лідера"

Мета: Навчити приймати відповідальні рішення у складних ситуаціях.

- Опис вправи: Учасникам пропонується кілька сценаріїв, де лідер стикається зі складною ситуацією (наприклад, конфлікт у команді або важливе рішення щодо проекту). Учасники працюють в парах, вибирають одне рішення та презентують його.
- Обговорення: Аналіз рішень, дискусія щодо того, як кожне рішення впливає на колектив і на роль лідера. (15 хв.)

Запропоновані сценарії (учасники самі обирають карточки з написаними прикладами сценаріїв та працюють над ними, пари обираються рандомно, для кращого вміння відпрацьовувати різні склади команд):

1. Конфлікт у команді через розподіл завдань

У команді виникла суперечка через нерівномірний розподіл завдань. Один з членів команди вважає, що його перевантажили роботою, тоді як інші мають легші завдання. Це призводить до напруженості, і робота над проектом зупиняється.

- Завдання: Як лідер, ви маєте врегулювати цей конфлікт і забезпечити ефективну співпрацю, щоб проект просувався вперед. Які кроки ви зробите?

2. Неякісне виконання завдання командою

Ваша команда здала важливий етап проекту, але клієнт не задоволений якістю роботи. Ви бачите, що деякі члени команди не доклали достатньо зусиль, і через це результат виявився слабким.

- Завдання: Як лідер, ви повинні прийняти рішення, як покращити ситуацію, зберегти мотивацію команди та виконати роботу якісно. Який ваш план дій?

3. Конфлікт інтересів між двома сильними членами команди

У вашій команді є два лідери думок, кожен з яких має свою стратегію для реалізації проекту. Вони не можуть знайти компроміс, і це впливає на роботу всієї команди.

- Завдання: Ви маєте вирішити конфлікт, щоб команда рухалася вперед і не витрачала час на суперечки. Як ви врегулюєте цю ситуацію, враховуючи інтереси обох сторін?

4. Несподівана зміна умов проекту

Ви отримали повідомлення від керівництва про зміни у бюджеті проекту. Це означає, що вам потрібно або скоротити кількість ресурсів, або змінити терміни виконання. Команда демотивована, оскільки працювала за початковими умовами.

- Завдання: Як лідер, вам потрібно прийняти рішення, яке дозволить завершити проект у нових умовах. Які варіанти ви розглянете та як їх представите команді?

5. Відмова члена команди виконувати завдання

Один з ваших колег відмовляється виконувати доручене йому завдання, пояснюючи це тим, що воно виходить за рамки його посадових обов'язків. Інші члени команди обурені і не розуміють такої позиції.

- Завдання: Як лідер, ви маєте вирішити цю ситуацію, підтримати мотивацію команди та забезпечити виконання всіх обов'язків. Як ви відреагуєте?

6. Невдоволення темпом роботи команди

Проект розвивається повільніше, ніж очікувалося. Ви бачите, що команда працює не в повну силу і здається, що члени команди втратили інтерес або мотивацію до проекту.

- Завдання: Як лідер, ви маєте вжити заходів для підвищення продуктивності та мотивації команди. Які дії ви оберете?

7. Новий член команди не може інтегруватися

Новий співробітник приєднався до команди, але через його відсутність досвіду виникають труднощі в роботі. Команда не хоче витрачати час на його навчання, і це створює напруженість.

- Завдання: Як лідер, ви маєте знайти спосіб, щоб новий співробітник став продуктивною частиною команди без порушення робочого процесу. Що ви зробите?

8. Зовнішні труднощі впливають на проект

Через економічну кризу чи політичну ситуацію виникли проблеми з постачанням необхідних ресурсів для проекту. Деякі члени команди вже почали втрачати віру в успішність проекту.

- Завдання: Як лідер, вам потрібно прийняти рішення щодо того, як реагувати на зовнішні зміни та мотивувати команду продовжувати роботу. Які ваші дії?

І наостанок пропоную вам вправу на розвиток впевненості у собі та на вміння брати відповідальність за свої прийняті рішення, що доречі важливо не тільки для лідерства, а й для подальшого життя, адже вміння брати відповідальність за свої рішення дуже важливо для вашої психіки.

7. Вправа "Крок вперед"

Мета: Розвинути впевненість у собі та здатність брати на себе відповідальність.

- Опис вправи: Учасники шикуються в лінію. Тренер зачитує різні ситуації, і кожен, хто відчуває, що готовий виконати роль лідера у цій ситуації, робить крок вперед. Потім обговорюють, чому вирішили взяти на себе ініціативу або залишитися в групі.

- Аналіз: Обговорення ролі ініціативи та відповідальності у лідерстві. (10 хв.)

Запропоновані сценарії:

Відсутність чіткої ролі в команді

Ваша команда отримала завдання, але ніхто не визначив конкретні ролі чи обов'язки. Усі чекають на розподіл роботи, і процес не починається. Ви можете взяти ініціативу і запропонувати розподілити обов'язки між членами команди.

2. Невдоволення результатами

Ваш колектив здобув результат, але більшість команди вважає його незадовільним. Усі почувуються демотивованими і не знають, як покращити роботу. Чи готові ви стати лідером, щоб підняти командний дух і розробити новий план дій?

3. Складне завдання на навчання

Група студентів отримала завдання від викладача, яке здається складним і незрозумілим. Усі розгублені і не знають, з чого почати. Ви можете взяти на себе ініціативу, щоб розібратися в завданні та організувати процес роботи.

4. Відмова від групової роботи

Частина учасників у команді відмовляється виконувати спільне завдання через непорозуміння або небажання брати участь. Інші члени команди не впевнені, що робити

далі. Чи готові ви взяти на себе роль лідера, щоб мотивувати всіх і об'єднати команду для спільної роботи?

5. Зміна умов під час реалізації проекту

Ви разом з командою вже почали працювати над проектом, але раптово керівництво змінило вимоги або завдання. Деякі члени команди не хочуть адаптуватися до нових умов, і виникає хаос. Ви можете взяти на себе ініціативу, щоб організувати команду і переглянути план дій.

6. Член команди не виконує свою частину роботи

Один із учасників команди не виконує свою частину роботи, і це починає впливати на загальний результат. Інші члени команди хвилюються, але ніхто не наважується сказати про це. Чи готові ви стати лідером і вирішити цю проблему?

7. Терміновий дедлайн

Проект, над яким працює ваша команда, наближається до дедлайну, але робота ще не завершена. Усі почуваються втомленими та пригніченими через стрес. Ви можете взяти на себе ініціативу, щоб організувати швидкий і продуктивний завершальний етап проекту.

8. Розробка нового проекту без керівництва

Вашій команді доручили створити новий проект, але немає визначеного керівника. Ніхто не хоче брати на себе відповідальність за початковий етап, і проект стоїть на місці. Ви можете зробити крок вперед і стати ініціатором розробки стратегії та плану роботи.

8. Підсумкова рефлексія

Мета: Закріпити нові знання та підсумувати результати тренінгу.

- Рефлексія: Кожен учасник ділиться своїми враженнями від тренінгу, що було корисно, які навички вони розвинули.
- Вправа "Зворотний зв'язок": Учасники пишуть на аркушах паперу одне слово, яке найкраще описує їхній досвід на тренінгу, і по черзі його презентують.

9. Завершення тренінгу (10 хвилин)