

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

ПОГОДЖЕНО

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

**Декан гуманітарно-педагогічного
факультету**

**Завідувач кафедри
педагогіки**

Інна САВИЦЬКА

Лідія ЧЕРЕДНИК

(підпис)

(підпис)

“ ___ ” _____ 20_ р.

“ ___ ” _____ 20_ р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему: «ФОРМУВАННЯ ЯКОСТЕЙ ЦІННІСНОГО ЛІДЕРСТВА
СТУДЕНТІВ ПЕДАГОГІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ»**

Спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки»

Освітня програма «Педагогіка вищої школи»

Орієнтація освітньої програми «Освітньо-професійна»

Гарант освітньої програми

к. пед. н., доцент
(науковий ступінь та вчене звання)

_____ (підпис)

Єресько О. В.

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи

д. пед. н., професор
(науковий ступінь та вчене звання)

_____ (підпис)

Сопівник Р. В.

Виконала

_____ (підпис)

Гуменюк Д. О.

КИЇВ – 2025

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Гуманітарно-педагогічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри педагогіки

к. пед. н. _____ **Лідія ЧЕРЕДНИК**
(підпис)

“ _____ ” _____ 20 ____ року

З А В Д А Н Н Я

ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧУ

Гуменюк Діані Олексіївни

(прізвище, ім'я, по батькові)

Спеціальність	011 «Освітні, педагогічні науки»
Освітня програма	«Педагогіка вищої школи»
Орієнтація освітньої програми	«Освітньо-професійна»

Тема магістерської кваліфікаційної роботи: «Формування якостей ціннісного лідерства студентів педагогічних спеціальностей»
затверджена наказом від “ _____ ” _____ 20 ____ р. № _____

Термін подання завершеної роботи на кафедру _____
(рік, місяць, число)

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки, Концепція «Нова українська школа», Закон України «Про вищу освіту» (від 01.07.2014 № 1556-VII, зі змінами), Державний стандарт вищої освіти за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки»; посібники, словники, довідники, методична, наукова література щодо теми дослідження.

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Проаналізувати теоретико-методологічні засади дослідження лідерських якостей майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки.
2. Розробити модель і програму формування якостей ціннісного лідерства у студентів педагогічних спеціальностей, а також провести їхню експериментальну апробацію.
3. Підготувати практичні рекомендації щодо впровадження розробленої моделі та програми формування ціннісного лідерства в освітній процес вищих навчальних закладів.

Дата видачі завдання “ _____ ” _____ 20 ____ р.

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи _____
(підпис)

Сопівник Р. В.

Завдання прийняв до виконання _____

Гуменюк Д. О.

РЕФЕРАТ

Магістерська кваліфікаційна робота виконана українською мовою на тему «Формування якостей ціннісного лідерства студентів педагогічних спеціальностей». Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Структура включає: вступ (обґрунтування актуальності, мети, завдань, об'єкта, предмета, методів, наукової новизни та практичного значення); розділ 1 (теоретико-методологічні засади); розділ 2 (експериментальне дослідження); розділ 3 (практичні рекомендації та апробація). Список використаних джерел містить 79 найменувань (з них 68 вітчизняних та 11 зарубіжних). Додатки – 8 (А–К), що включають методики діагностики (тести, опитувальники). Робота ілюстрована 6 таблицями (наприклад, типи лідерства, відмінності між лідером і менеджером), 9 рисунками (діаграмами) (моделі лідерства). Обсяг магістерської роботи – 120 сторінок (без додатків).

Стислий виклад основного змісту.

У вступі обґрунтовано актуальність теми в контексті реформ освіти в Україні, інтеграції до європейського простору та необхідності розвитку лідерських компетенцій у майбутніх педагогів. Визначено стан наукової розробки проблеми (теорії З. Фрейда, М. Вебера, Д. Големана, В. Татенка, О. Нестулі). Поставлено мету: розробити модель формування якостей ціннісного лідерства. Завдання: аналіз теорій лідерства, визначення ролі ціннісного лідерства, створення моделі, експериментальна перевірка, рекомендації. Об'єкт – професійна підготовка студентів педагогічних спеціальностей; предмет – умови формування ціннісного лідерства. Методи: теоретичні (аналіз літератури), емпіричні (тестування, експеримент), математичні (статистика). Наукова новизна – інтегральна модель з компонентами (мотиваційний,

емоційно-вольовий, особистісний, цільовий). Практичне значення – впровадження в освітні програми.

У розділі 1 «Теоретико-методологічні засади дослідження лідерських якостей майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки» проаналізовано сучасні підходи до лідерства. У підрозділі 1.1 розглянуто еволюцію поняття лідерства (від теорії рис М. Вебера до трансформаційного та емоційного лідерства Д. Големана), визначення лідера як особи з харизмою, комунікативними навичками, здатністю мотивувати. Обговорено теорії (психоаналітична, біхевіористична, мотиваційна), стилі (авторитарний, демократичний, трансформаційний) та відмінності між лідером і менеджером (таблиці 1.1, 1.2). У підрозділі 1.2 висвітлено значення ціннісного лідерства для студентів: як фундамент етичних норм, моральних цінностей, емпатії, розвитку критичного мислення та толерантності. Акцент на ролі педагогів у формуванні лідерських якостей через самоврядування, тренінги, емоційний інтелект. Визначено компоненти: мотиваційний (прагнення до досягнень), емоційно-вольовий (стресостійкість), особистісний (вплив на інших), цільовий (рішення в нестандартних ситуаціях).

У розділі 2 «Експериментальне дослідження формування якостей ціннісного лідерства у студентів педагогічних спеціальностей» представлено модель формування лідерських якостей. Модель включає блоки: діагностичний (оцінка рівня лідерства за методиками Т. Дубовицької, А. Лазукіна, М. Рокича, Н. Холла, В. Бойка, В. Синявського, Б. Федоришина, Є. Жарикова, Є. Крушельницького, А. Карпова – додатки А–К), формуючий (тренінги, студентське самоврядування, практичні завдання для розвитку емпатії, комунікації, рефлексії) та контрольний (повторна діагностика). Експеримент проведено на базі НУБіП України з 34 студентами (контрольна та експериментальна групи). Результати: підвищення рівня самоактуалізації на 25%, емоційного інтелекту на 30%, емпатії на 20% (статистичні дані, таблиці). Виявлено кореляцію між ціннісними орієнтаціями та лідерськими здібностями.

У розділі 3 «Практичні рекомендації щодо впровадження моделі формування ціннісного лідерства в освітній процес» запропоновано методики інтеграції моделі в програми педагогічних спеціальностей: тренінгові програми, рольові ігри, проекти студентського самоврядування. Розроблено рекомендації для викладачів (стимулювання самовираження, розвиток комунікації, підтримка цінностей). Апробація: на конференціях, публікаціях. Обґрунтовано ефективність моделі для підвищення якості підготовки педагогів.

Висновки. Формування якостей ціннісного лідерства у студентів педагогічних спеціальностей є ключовим для сучасної освіти, сприяє розвитку етичних лідерів, здатних мотивувати та трансформувати колектив. Розроблена модель інтегрує теоретичні підходи з практичними методами, забезпечуючи зростання мотиваційного, емоційно-вольового, особистісного та цільового компонентів. Експеримент підтвердив ефективність: підвищення лідерських компетенцій на 25–30%. Рекомендації сприяють впровадженню в вищі заклади освіти, формуючи толерантну культуру та інноваційний розвиток. Перспективи: розширення на інші спеціальності.

Ключові слова: лідерство, ціннісне лідерство, педагогічні спеціальності, емоційний інтелект, мотивація, емпатія, студентське самоврядування, рефлексія.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1	
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ.....	6
1.1 Сучасні наукові підходи до визначення поняття та сутності лідерства.....	6
1.2 Значення ціннісного лідерства для студентів у закладах вищої освіти.....	18
1.3 Психолого-педагогічні аспекти формування навичок ціннісного лідерства.	29
РОЗДІЛ 2	
РЕАЛІЗАЦІЯ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ЦІННІСНОГО ЛІДЕРСТВА У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	36
2.1 Організація і методика дослідження якостей ціннісного лідерства у майбутніх педагогів.....	36
2.2 Аналіз емпіричних показників лідерських якостей студентів.....	45
2.3 Програма формування навичок ціннісного лідерства майбутніх педагогів у закладі вищої освіти.....	53
РОЗДІЛ 3	
ОБҐРУНТУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ З РОЗВИТКУ ЦІННІСНОГО ЛІДЕРСТВА ТА ЙОГО НАСЛІДКИ.....	65
3.1 Аналіз та інтерпретація отриманих даних.....	65
3.2 Розробка пропозицій на базі аналізу.....	71
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77
ДОДАТКИ.....	86

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах трансформації освітньої системи України, зумовленої інтеграцією до європейського освітнього простору, реформами вищої освіти та викликами глобалізації, формування лідерських якостей у майбутніх педагогів набуває стратегічного значення. Лідерство в педагогічній сфері не обмежується адміністративними функціями, а передбачає розвиток ціннісного лідерства – комплексу особистісних якостей, орієнтованих на етичні норми, моральні принципи, емпатію, мотивацію та трансформаційний вплив на колектив. Студенти педагогічних спеціальностей, як майбутні вихователі та викладачі, повинні бути підготовленими не лише до передачі знань, але й до формування в учнів та студентів ціннісних орієнтирів, громадянської активності та лідерського потенціалу.

Проблема формування ціннісного лідерства актуалізується через дефіцит комплексних підходів у професійній підготовці педагогів, де акцент часто робиться на теоретичних знаннях, а не на практичному розвитку лідерських компетенцій. За даними досліджень (О. Нестуля, Л. Сергєєва, Д. Големан та ін.), ефективні лідери в освіті сприяють підвищенню мотивації учнів, формуванню толерантної культури та інноваційному розвитку закладів. Водночас, у вітчизняній педагогіці бракує інтегрованих методик, що поєднують теоретичні засади лідерства з практичними тренінгами, особливо в контексті ціннісних орієнтацій. Це зумовлює необхідність наукового обґрунтування процесу формування якостей ціннісного лідерства у студентів педагогічних спеціальностей, що відповідає вимогам Національної стратегії розвитку освіти в Україні до 2027 року та Концепції "Нова українська школа".

Стан наукової розробки проблеми. Питання лідерства досліджували зарубіжні вчені (З. Фройд, М. Вебер, Д. Големан, Р. Бояцис, А. Маслоу), які розробили теорії рис, біхевіоризму, трансформаційного та емоційного лідерства. Вітчизняні науковці (В. Татенко, О. Ключко, Л. Сергєєва, М.

Гриньова, В. Ягоднікова) акцентували увагу на психолого-педагогічних аспектах лідерства в освіті, зокрема на ролі студентського самоврядування та ціннісних орієнтацій. Однак, комплексне вивчення формування ціннісного лідерства як інтегрального компонента професійної підготовки педагогів залишається недостатньо розробленим, що зумовлює наукову новизну дослідження.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально апробувати модель формування якостей ціннісного лідерства у студентів педагогічних спеціальностей у процесі професійної підготовки.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретико-методологічні засади дослідження лідерських якостей майбутніх педагогів.
2. Визначити значення ціннісного лідерства для студентів закладів вищої освіти.
3. Розробити модель формування якостей ціннісного лідерства та критерії її ефективності.
4. Експериментально перевірити ефективність запропонованої моделі у професійній підготовці студентів.
5. Розробити рекомендації щодо впровадження результатів дослідження в освітній процес.

Об'єкт дослідження – процес професійної підготовки студентів педагогічних спеціальностей у закладах вищої освіти.

Предмет дослідження – педагогічні умови та засоби формування якостей ціннісного лідерства у студентів педагогічних спеціальностей.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення наукової літератури для обґрунтування теоретичних засад); емпіричні (опитування, тестування, спостереження, педагогічний експеримент для оцінки рівня лідерських якостей); математичні (статистична обробка даних для верифікації результатів).

Наукова новизна дослідження полягає в розробці інтегральної моделі формування якостей ціннісного лідерства, що поєднує мотиваційний, емоційно-вольовий, особистісний та цільовий компоненти, а також у визначенні критеріїв (рівень самоактуалізації, емоційного інтелекту, емпатії, комунікативних та організаторських здібностей) для оцінки її ефективності.

Практичне значення дослідження. Результати можуть бути використані в освітньому процесі закладів вищої освіти для удосконалення програм підготовки педагогів, розробки тренінгових програм з лідерства, а також у діяльності органів студентського самоврядування. Запропонована модель та рекомендації сприятимуть підвищенню якості професійної підготовки майбутніх педагогів, формуванню етичної культури та лідерського потенціалу в освітній сфері.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

1.1 Сучасні наукові підходи до визначення поняття та сутності лідерства

Проблема лідерства вже тривалий час розглядається як одна з основних тем сучасної психології. І це зумовлено не лише значущістю цього феномену у різних соціальних сферах, але й з тим, що не існує єдиної точки зору, яка б пояснила природу і сутність такого поняття як «Лідерство».

За даними Оксфордського словника, термін «leader» з'явився приблизно у XIII столітті, проте низка фахівців, зокрема Р. Стогділ, вважають, що це поняття виникло не раніше XIX століття. Вже у 1902 році Ч. Х. Кулі запропонував одне з перших системних визначень лідерства, характеризуючи лідера як «фокусом групових процесів» [79, с. 12]. У 1911 році М. Блекнер визначав лідерство як сконцентрування зусиль у руках однієї особи з одночасним проявом колективної сили [71]. В цілому у психологічній науці сформувались різноманітні інтерпретації поняття «лідер»:

- людина, яка ставить перед собою цілі та здатна виконувати провідну роль в організації спільної діяльності й координації взаємин у групі;
- авторитарна особа, яка вміє впливати на інших, сміливо бере на себе відповідальність і впевнена, що досягне успіху;
- це індивід, який навчився керувати собою, регулювати свої думки, слова, емоції та поведінку, а також передавати це іншим, щоб вони могли наслідувати їх;
- це людина, якій довіряють і яку люблять завдяки певним рисам, здібностям і навичкам;

- це виразна і харизматична особистість, яку визнають і поважають як людину з особливими внутрішніми та зовнішніми якостями, здатну підтримувати зацікавленість, притягувати увагу і ефективно впливати на оточуючих [34; 26; 30].

А. Менегетті визначає лідера як людину, яка здатна розпізнати «божественну пропорцію» – гармонію даної реальності, рухи взаємин та життєвої енергії, і від моменту до моменту, від однієї ситуації до іншої застосовувати відповідну «формулу», що веде до переможного рішення. Лідер є точним творцем цих «формул життя», людиною, яка розв’язує завдання загального існування. Лідерство, за його визначенням, – це здатність окремої особистості мотивувати інших до дії, «запалювати» їх, надихати на активність і діяльність [45, с. 56].

За переконанням О. Ключко, лідером може бути та особистість, яка веде команду до спільного досягнення поставленої мети [5, с. 45]. С. Гармаш визначає лідера як людину з розвиненими комунікативними навичками, яка вміє ефективно впливати на інших для організації спільної роботи в команді [19, с. 76]. Л. Сергєєва розглядає лідерство як здатність пробуджувати у людей мрії, впливати на них і спрямовувати їхню діяльність на досягнення спільних, організаційних чи підприємницьких цілей [58, с. 26]. В. Татенко акцентує увагу на тому, що справжній лідер вирізняється вчинкою, проактивною життєвою позицією, що гармонійно поєднує моральність і творчість. Для нього діяти – означає творити добро, приносити світові, природі, іншим людям і собі те, що відповідає критеріям досконалості, істинності, краси та гармонії, а також сприяє розвитку і прогресу, а не руйнації та занепаду. Отже, щоб стати лідером для інших, слід перш за все стати лідером для самого себе, бути суб’єктом власного життя і готовим до вчинку [62].

Варто зауважити, що з часом поняття «лідерство» зазнало істотних змін: від трактування як контролю, домінування і впливу, що базувались на особистісних якостях, до розгляду його як процесу взаємовідносин, що

формується під час спільного досягнення мети. Лідерство сьогодні розглядають як взаємний процес мобілізації інших людей на основі спільних мотивів та цінностей. Все частіше підкреслюють здатність лідера здійснювати трансформаційний вплив на послідовників, організацію та інші соціальні системи [19]. Наприклад, представники психоаналітичного підходу заклали основу розуміння лідерства через призму теорії ідентифікації З. Фрейда, яка ґрунтується на трирівневій структурі особистості. Відповідно до цієї теорії, людські взаємини завжди пов'язані з усвідомленням свого Его-ідеалу, що дозволяє людям ідентифікувати себе з іншими. Психоаналітики розглядають лідерство як емоційне підпорядкування однієї особи іншій, яке виникає внаслідок ідентифікації Я-ідеалу з об'єктом симпатії, прихильності або любові. Лідер виступає як центральна особистість, що регулює групові емоції. Даний процес базується на здатності лідера привертати увагу та викликати захоплення у оточуючих. Виникнення лідера сприяє «кристалізації» групи, тобто формуванню чіткої організаційної структури. Лідер, як центральна фігура, стає осередком емоційних взаємин і ядром групового об'єднання. Типи лідерів виокремлюють залежно від рівня особистості, на якому відбувається ідентифікація. Перший рівень – Супер-Его, коли люди асоціюють себе з лідером на рівні моральних цінностей; другий – Его, де лідер виступає зразком для формування Я-концепції та емоційною підтримкою; третій – Воно, коли лідер уособлює групу як об'єкт неусвідомлених процесів [19; 31; 50].

Представники «теорії рис» або «харизматичної теорії» (К. Берд, Л. Бернард, Е. Богардус, В. Бінхам, М. Вебер, Е. Кац) вважали, що люди стають лідерами завдяки наявності певних психологічних якостей та характеристик. Основою цієї теорії є ідея вроджених властивостей лідера. За словами М. Вебера, поняття «харизма» «означає певну рису особистості, завдяки якій людина вирізняється серед інших і сприймається як володар надприродних, надлюдських або виняткових здібностей» [19]. Фактично, «теорія якостей» аналізує керівників з урахуванням різноманітних факторів, серед яких здібності,

досягнення, рівень відповідальності, соціальний статус та особистісні характеристики, залежні від конкретної ситуації. Дж. Гейер виокремив найбільш важливі якості лідера: індивідуальні риси, інтелектуальні здібності, комунікативні навички, енергетичний потенціал, мотивацію та альтруїстичні якості [72]. Проте криза теорії «рис лідерства» змусила дослідників звернути увагу на інші чинники, що впливають на лідерські процеси в групі і визначають їх.

Цікавим є підхід науковців, які розробили п'ятифакторну модель особистісних рис, що пояснює індивідуальні особливості та відповідні поведінкові характеристики, пов'язані із досягненням певних цілей. Модель створена емпірично і описує особистість з урахуванням стабільних критеріїв, визначених на різних вибірках і в різноманітних соціокультурних умовах. Зокрема, П. Коста та Р. Мак-Кра виділяють такі риси: екстраверсія–інтроверсія (комунікабельність, асертивність, енергійність, активність); доброзичливість (співпраця, довіра); добросовісність (відповідальність, дисциплінованість); відкритість до нових вражень (інтелектуальність, творчість, незалежність); емоційна стабільність (здатність зберігати спокій, відсутність невротичних реакцій) [5; 19].

Р. Грінліф у своїй теорії лідерства-служіння підкреслює, що «лідер – це насамперед слуга», який прагне бути корисним для суспільства і ставить інтереси спільноти понад власні. Лідерство він розглядає як практичну філософію людей, які спочатку обирають служіння, а вже потім – лідерство як форму цього служіння. Лідер-слуга не обов'язково має займати офіційні керівні посади, але мусить діяти на засадах співпраці, довіри, взаємної поваги та етичного застосування влади. У концепції лідерства-служіння наголошується, що лідер повинен бути тим, хто служить людям і дбає про задоволення їхніх потреб. При цьому, як відзначають експерти, цей процес передбачає особистісний розвиток лідера, під час якого він стає мудрішим, автономнішим, вільнішим і моральнішим» [19; 56].

Погоджуємося з думкою У. Мітчела та Е. Еванса, які доводять, що ефективність лідерства залежить від того, як воно впливає на мотивацію послідовників, їхню здатність продуктивно виконувати завдання та відчуття задоволення, яке вони отримують у процесі роботи. Прихильники цього наукового підходу вважають, що результативність лідерських дій визначається тим, наскільки лідер здатен мотивувати послідовників, допомагати їм ефективно виконувати свої обов'язки і викликати у них почуття задоволення від діяльності. Відповідно до трансформаційної теорії, лідерство базується на внутрішній мотивації. Тому тут акцент робиться не на похвалу чи лояльність послідовників, а на їхню щирю відданість ідеям лідера. У цьому контексті трансформаційний лідер – це активна і творча особистість, здатна мислити глобально і образно. Велику роль відіграє його прагнення впроваджувати значні зміни через бачення майбутнього розвитку організації, її стратегії, культури та виробництва. Водночас такий лідер схильний дотримуватися загальноприйнятих норм і більше цінує стабільність, ніж швидкі зміни. Основна увага теорії впливу зосереджена на владі і впливі, які формує лідер. За цією теорією, всі події та дії спрямовані через лідера, а роль послідовників та культура організації принижуються. У центрі уваги перебуває харизматичний лідер, чия влада базується не на офіційній посаді, а на особистих якостях [70; 76].

Актуальною для нашого дослідження є біхевіористична теорія лідерства, яка базується на припущенні, що видатними лідерами стають в процесі розвитку, а не народжуються. Основою цієї теорії є біхевіоризм – поведінковий напрямок, який зосереджує увагу на вчинках лідерів, а не на їхніх внутрішніх психічних рисах чи станах. Відповідно до цієї теорії, люди можуть навчатися ставати лідерами через процес навчання та спостереження, набуваючи потрібних для цього рис. Поведінкові підходи в лідерстві активізували інтерес до розвитку ефективних форм поведінки, спираючись на два основні компоненти: поведінку і психологічні якості, які можна сформувати. К. Левін у

межах поведінкової теорії стилів розрізняв авторитарний, демократичний і ліберальний стилі керівництва [19; 78].

Над подібною класифікацією також працював український науковець В. Татенко, який розрізнив стилі лідерства, за наступними категоріями:

- 1) авторитарний;
- 2) демократичний;
- 3) ліберальний;
- 4) транзакційний;
- 5) трансформаційний;
- 6) харизматичний (див. табл. 1.1)

Таблиця 1.1 Типи лідерства

Типи лідерства	Опис
Авторитарне	Лідери з авторитарним стилем приймають усі рішення самостійно, без залучення членів групи. Вони контролюють процеси з високою жорсткістю, встановлюючи чіткі правила і очікуючи беззаперечного виконання наказів. Такий стиль сприяє швидкому прийняттю рішень, особливо у кризових ситуаціях, але може знижувати мотивацію та ініціативність підлеглих. Авторитарний стиль часто асоціюється з низькою участю співробітників і відсутністю врахування їхніх ідей.
Демократичне	Демократичні лідери активно залучають групу до процесу прийняття рішень, враховують думки і побажання учасників. Вони будують рішення на основі консенсусу і стимулюють відкриту комунікацію, що підвищує залученість та відповідальність членів команди. Цей стиль ефективний у тривалих проектах, де важливі колективний досвід і спільний вклад, а також для розвитку креативності. Проте прийняття рішень може бути повільнішим через необхідність обговорень.
Ліберальне	Ліберальний стиль лідерства передбачає практично повну свободу дій для членів групи у прийнятті рішень. Лідер виступає радше як координатор або консультант, надаючи

	<p>підтримку і ресурси, але не втручається у кожен крок. Такий стиль стимулює автономію і творче мислення, що може бути корисним у командах з висококваліфікованими спеціалістами. Водночас він може призводити до хаосу чи втрати цілеспрямованості, якщо немає чітких меж діяльності.</p>
Трансформаційне	<p>Трансформаційні лідери надихають своїх послідовників, допомагають їм розвиватися та розкривати потенціал. Вони орієнтовані на зміни, інновації та досягнення високих цілей. Такий стиль ґрунтується на довірі, особистому прикладі лідера та створенні загального бачення майбутнього. Дослідження показують, що трансформаційне лідерство пов'язане з високою мотивацією, творчим підходом і лояльністю команд. Однак для ефективності потребує глибокого розуміння потреб і цінностей кожного учасника.</p>
Транзакційне	<p>Транзакційний стиль базується на чітких угодах між лідером і підлеглими, де мотивацією слугують винагороди або покарання. Лідер визначає завдання, контролює виконання та заохочує відповідну поведінку. Цей підхід ефективний у стабільних умовах, де потрібне дотримання стандартів і правил. Проте він менш пристосований до інновацій та зміни, оскільки фокусується на поточних процесах і обмінних відносинах.</p>
Харизматичне	<p>Харизматичні лідери володіють сильним особистим магнетизмом і здатністю впливати на оточуючих через свої внутрішні якості – чарівність, впевненість, ентузіазм. Вони викликають в людей довіру і захоплення, що формує сильний емоційний зв'язок. Харизматичне лідерство особливо ефективне у кризових ситуаціях або під час великих змін. Проте залежність від харизми одного лідера може ускладнити стабільність організації, якщо лідер покидає свою посаду.</p>

Поняття мотиваційно лідерство було сформульоване в межах біхевіоризму – одного з напрямів американської психології, який виник на початку ХХ століття. Мотиваційна теорія не лише дає змогу заздалегідь передбачити, який стиль лідерства буде найефективнішим у конкретній ситуації, а й пояснити причини цього. Щодо самого лідера, А. Маслоу виокремлював два типи його

власних потреб: потребу в силі, досягненнях, автономії та свободі й потребу в домінуванні, репутації, престижі, успіху, статусі тощо. Зокрема, Маслоу систематизував мотиваційні потреби лідера у вигляді ієрархічної структури, де на найнижчому рівні перебуває фізіологічна рівновага, вище – почуття безпеки, далі – бажання бути частиною престижної групи, потім – прагнення до визнання і пошани, а на найвищому рівні – потреба у самореалізації. Саме самореалізація, за Маслоу, є вершиною піраміди потреб, що пов'язана з максимальною реалізацією індивідуального потенціалу лідера через керівну діяльність [31; 58]. У мотиваційній концепції лідерства, запропонованій Б. Басом, управлінський процес розглядається як спроба однієї особи впливати на мотивацію інших учасників організації. Лідер володіє здатністю змінювати поведінку та мотивацію своїх підлеглих за допомогою різноманітних засобів заохочення й покарання. Його цінність визначається тим, чи здатен він забезпечити організації досягнення очікуваних результатів [19].

У 1990-х роках виникла нова концепція – «емоційне лідерство», яка тісно пов'язана з теорією емоційного інтелекту. Цю концепцію розробили та впровадили такі дослідники, як Р. Бар-Он, Р. Бояцис, Д. Големан, К. Ізард, Д. Карузо, М. Кетс де Вріс, Дж. Маєр, Е. Маккі, П. Саловей, М. Чепмен та інші [18; 36; 67; 77]. Американський психолог Д. Големан наголосив, що життєвий успіх залежить не стільки від рівня логічного інтелекту (IQ), скільки від здатності ефективно керувати власними емоціями, тобто від розвитку емоційного інтелекту. У праці «Емоційне лідерство» він запропонував модель лідерських якостей, яка базується на структурі емоційного інтелекту:

1. Самосвідомість: розвинена емоційна самосвідомість, адекватна самооцінка та впевненість у власних силах. Лідери з високим рівнем самосвідомості розуміють, як їхні емоції і почуття впливають на психологічний стан, що допомагає їм інтуїтивно обирати найкращі способи поведінки у складних ситуаціях. Вони усвідомлюють свої сильні сторони і межі можливостей, що

дозволяє вчасно звернутися за допомогою або зосередитися на розвитку необхідних лідерських якостей.

2. Самоконтроль: здатність управляти власними емоціями, бути відкритим до нового, проявляти адаптивність, волю досягати перемог, ініціативність та оптимізм. Керівники, які володіють високим рівнем самоконтролю, відзначаються стресостійкістю, збереженням спокою та холоднокривності у кризових ситуаціях, можуть відкрито визнавати свої помилки, гнучко пристосовуються до змін і складних обставин, прагнуть підвищувати якість власної роботи та роботи підлеглих, а також демонструють позитивне ставлення до своїх послідовників.
3. Соціальна чуйність: здатність до емпатії, ділова обізнаність та дружелюбність. Лідери, які володіють цими рисами, здатні глибоко усвідомлювати позиції своїх колег, проявляти співчуття та ставити себе на їхнє місце. Вони добре орієнтуються в корпоративній культурі, розуміють цінності та неформальні норми, які формують поведінку співробітників, адекватно реагують на потреби клієнтів і докладають максимальних зусиль для задоволення їхніх очікувань.
4. Управління відносинами: натхнення, вплив, допомога у саморозвитку, сприяння змінам, врегулювання конфліктів, командна робота і співпраця. Лідери з такими здібностями вміють викликати відгук у послідовників, надихати їх на виконання завдань; своєчасно дають підлеглим корисні поради, ініціюють зміни, вміють залагоджувати конфлікти, розуміють позиції сторін і перенаправляють енергію в напрям спільної діяльності. Такі лідери створюють у колективі атмосферу єдності та спільності [18; 73; 77].

Автори теорії емоційного лідерства – Р. Бояцис, Д. Големан та Е. Маккі – прийшли до висновку, що вміння виражати емоції є фундаментальним чинником у прояві лідерських якостей. Вони запропонували концепцію резонансного лідерства, яка ґрунтується на тому, що лідер і його аудиторія перебувають на спільній емоційній хвилі. Емоційне лідерство базується на

розвитку емоційного інтелекту, емоційної обізнаності, оптимізму та емпатії. Ця теорія виділяє такі переваги емоційного лідерства у порівнянні з іншими підходами: здатність усвідомлювати свої емоції та їхній вплив на себе, інших та загальну ситуацію; використання інтуїції при прийнятті рішень; адекватну самооцінку; а також уміння контролювати деструктивні емоції та імпульси. Оскільки лідерство засноване на взаємній повазі та довірі, воно характеризується меншою кількістю конфліктів і суперечностей, але відзначається стабільністю й надійністю. На підставі своїх досліджень американські вчені виділили два типи лідерів – резонансних і дисонансних. Резонансні лідери орієнтовані на цінності рівності, довіри, спільного ухвалення рішень, свободи, відповідальності та інновацій. Натомість дисонансні лідери підтримують цінності ієрархії, примусу й суворого порядку [2; 18; 38; 66; 75].

У психолого-педагогічній науці поняття «лідерство» має різноманітні та широкі значення. Б.Д. Паригін розглядає лідерство як один із процесів організації та керівництва малою соціальною групою, що сприяє досягненню спільної мети групи у найкоротші строки та з максимальною ефективністю. Він підкреслює, що феномен лідерства виникає внаслідок взаємодії двох основних чинників – об'єктивного і суб'єктивного.

С. Гармаш визначає лідера як особистість із розвиненими комунікативними навичками, яка здатна за допомогою слова ефективно впливати на інших і викликає бажання співпраці з боку більшості членів колективу .

За поглядами Т. Вежевич, лідер – це член групи, якому всі інші делегують право приймати найвідповідальніші рішення, що стосуються інтересів всієї групи та визначають напрямок її діяльності .

Як зазначає Л. Сергєєва, лідерство – це вміння пробуджувати у людей мрії, до яких вони прагнуть наблизитися. Це здатність впливати на людей і спрямовувати їхню діяльність задля реалізації цілей команди, організації чи підприємства [58, с.12].

Поняття лідерства має численні тлумачення та форми, але загалом лідер – це людина, яка веде команду до досягнення спільної мети.

Аналіз наукових джерел підтверджує думку фахівців щодо існування суттєвих відмінностей між поняттями «лідер» і «менеджер». Головна різниця полягає в тому, що менеджер виступає як адміністратор, який оперує у межах встановленої системи, виконує поставлені цілі інших, застосовує аргументи та контролює процеси. Натомість лідер – це новатор, який надихає та мотивує колег, працює над досягненням цілей своєї групи, демонструє довіру, ініціативність, є джерелом руху та ентузіазму, а також володіє ключовими особистісними якостями, важливими для колективу. Основним завданням менеджера є забезпечення ефективного виконання співробітниками поставлених завдань, тоді як лідер відповідає за розвиток інноваційних ідей, необхідних для подолання ключових викликів і досягнення успіху.

За переконанням С. Джибба, основною відмінністю між лідерством та менеджментом є те, що лідерство формується в результаті спонтанного визнання лідера учасниками групи на основі його внеску у спільні досягнення. На відміну від менеджера, лідер враховує інтереси та побажання колективу, адаптується до них і представляє їхню думку у процесі своєї діяльності [58].

А. Наумов і О. Віханський також підкреслюють, що лідерство та менеджмент – це різні явища, розмежовуючи менеджера і лідера за низкою характеристик.

Їх основні фактори та характеристики розташовані в різних площинах [12]. Щоб виокремити особливості лідера, дослідники часто проводять порівняння між лідером і менеджером, підкреслюючи ключові відмінності між ними [39; 58] (табл. 1.2).

Таблиця 1.2. Відмінності між лідером і менеджером

<i>Автор</i>	<i>Менеджер</i>	<i>Лідер</i>
Дж. Максвелл	Командує людьми	Вчить людей
	Спирається на владу	Спирається на добру волю
	Викликає в людях страх	Викликає в людях натхнення
	Говорить «Я»	Говорить «Ми»
	Сварить за помилки	Шукає шляхи усунення помилок
	Знає, як треба працювати	Показує, як треба робити
У. Бенніс	Підтримує	Розвиває
	Концентрується на структурі	Концентрується на людях
	Регулює	Запроваджує новаторство
	Підтримує статус-кво	Змінює новий порядок
	Спирається на контроль	Сіє довіру
	Наслідує керівництво	Дає початок традиціям
	Розглядає все у близькій перспективі	Має довгострокові плани
	Виконує накази	Керується власними цінностями

Спираючись на узагальнення наукових підходів, можна визначити «лідерство» як стиль управлінської взаємодії, який базується на розкритті потенціалу членів команди для досягнення спільної мети. Відповідно, лідер – це керівник, орієнтований на максимальне розкриття можливостей своєї команди задля спільного успіху.

Отже, формування лідерських навичок у майбутніх фахівців розглядається як процес, який не передбачає примусовий зовнішній вплив на особистість студентів. Натомість важливо створювати сприятливі умови в освітньому середовищі вищої школи, що сприяють їхньому розвитку, самовдосконаленню та залученню до лідерської діяльності. Такий підхід дозволяє сформувати лідерські якості як органічну частину особистості студентів – включно із

здатністю до ефективного керівництва, внутрішньою мотивацією, самодисципліною, гнучкістю та емпатією. Ці особистісні характеристики мають знаходити своє відображення не лише в усвідомленні, а й у практичних діях, поведінці та професійній діяльності майбутніх спеціалістів.

Підкреслюючи значення розвитку емоційного інтелекту, комунікативних навичок та здатності до трансформаційного впливу, формування лідерства в освітньому процесі має на меті не просто навчити керувати, але й виховати лідерів, здатних надихати, мотивувати та ефективно взаємодіяти у команді для досягнення спільних цілей.

1.2 Значення ціннісного лідерства для студентів у закладах вищої освіти

Серед багатьох актуальних проблем вітчизняної освіти провідні педагоги приділяли значну увагу формуванню ціннісного лідерства у студентській молоді. Виховання духовних і моральних цінностей у майбутніх фахівців розглядається як важливий чинник їх особистісного становлення. Підвищений інтерес дослідників до цієї теми обумовлений її стратегічною роллю у формуванні життєвих орієнтирів молодого покоління. При аналізі процесу виховання ціннісного лідерства у молоді слід враховувати історико-педагогічні аспекти даного явища.

Цінності є фундаментальними уявленнями про те, що є суттєвим і важливим для конкретної особистості, організації або суспільства. Як правило, те, що індивід визнає цінним, отримує визнання з боку інших. Цінності пов'язані з етичними, моральними, культурними або соціальними аспектами та служать основою для прийняття рішень і визначення спрямованості діяльності. Вони відображають глибокі переконання і світогляд лідера, демонструючи його внутрішній духовний зміст. Важливо враховувати, що цінності мають

конкретний, практичний зміст. Справжні цінності, такі як свобода та справедливість, реалізуються через різноманітні індивідуальні, сімейні і суспільні практики, які формують фундамент існування і функціонування соціальних інституцій.

Лідер, орієнтований на цінності, усвідомлює, що його особисті переконання виступають фундаментальним принципом для впливу на оточуючих. Такий лідер здатен чітко ідентифікувати власні цінності та розуміє їхній вплив на процеси прийняття рішень і комунікації. Важливою характеристикою є його готовність відкриватися до інших систем цінностей і враховувати різноманітність поглядів. Це сприяє формуванню конструктивних взаємин з різними індивідами та групами, що можуть мати відмінні позиції.

Усвідомлення значущості цінностей у лідерстві сприяє створенню більш справедливого та гідного суспільства, у якому лідери діють не лише в особистих інтересах, а й на благо всіх учасників спільноти. Лідер, який керується власними цінностями, завжди враховує свої особисті переконання при прийнятті рішень і усвідомлює, що ефективність і правомірність його дій базуються на відповідності внутрішнім моральним засадам.

Як правило, поняття цінності передбачає її значущість не лише для окремої особи, а й для ширшого кола індивідів. З певної точки зору, цінності мають колективний характер. Тому найбільш ефективними є лідери, чиї ціннісні орієнтири резонують із загальноприйнятими або груповими цінностями суспільства. Лідер не лише виражає власні цінності, але й прагне виявити спільні інтереси та позиції з іншими людьми й об'єднаннями, що сприяє консолідації колективу навколо спільної мети.

С. і Т. Кучмарські запропонували концепцію ціннісного лідерства, в якій лідерство розглядається як процес, що дає можливість виявляти лідерські здібності не лише окремої талановитої особистості, а й кожного члена групи. Їхня модель базується на двох ключових положеннях.

По-перше, лідер має суттєвий вплив на формування та розвиток норм і цінностей як окремих індивідів, так і колективу в цілому. Члени групи спостерігають і аналізують дії та висловлювання лідера, інтерпретуючи їх у власному контексті. Тому лідерам необхідно свідомо керувати своїм впливом на формування групових ціннісних орієнтирів.

По-друге, ціннісне лідерство найбільш ефективно формується через безпосередню діяльність і практичну взаємодію учасників, що передбачає розвинуті міжособистісні стосунки та відкритість групового середовища. Це створює умови для соціального зростання і розвитку лідерських якостей не лише в офіційно визнаного лідера, а й у всіх членів колективу [53].

Ціннісне лідерство у вищому навчальному закладі відіграє значну роль, впливаючи не лише на його розвиток, а й на систему цінностей серед студентів і працівників. Лідер, який визначає ціннісні пріоритети, спрямовує освітній процес та формує загальний характер і атмосферу в університеті.

Одним із ключових аспектів такого лідерства є формування освітніх цінностей, що охоплює підтримку громадянської активності, розвиток критичного мислення та увагу до етичних норм. Крім того, лідерство, засноване на ціннісних засадах, сприяє розвитку лідерських компетенцій серед студентів і формує культуру толерантності та взаємоповаги до різноманіття.

Лідер, який спирається на ціннісні засади, сприяє підтриманню високих моральних стандартів та підвищенню рівня чесності в університетському середовищі. Важливо також враховувати його вплив на формування інклюзивного простору, де кожен член університетської спільноти відчуває свою значущість.

Ціннісне лідерство позитивно впливає на психологічне благополуччя як студентів, так і персоналу, забезпечуючи їм відчуття визнання та усвідомлення цінності власного внеску. Таким чином, ціннісне лідерство в університеті закладає фундамент для розвитку етичної та толерантної освітньої культури, а

також формування лідерських компетенцій, що сприяє підвищенню ефективності та згуртованості університетської спільноти.

Тестування виступає важливим інструментом для визначення лідерського потенціалу студентів. Хоча його ефективність іноді викликає дискусії, застосування різних тестових методик дозволяє отримати значущу, хоч і неповну інформацію про здібності та навички студентської молоді. За допомогою тестування можна ідентифікувати ключові компоненти лідерської компетентності, що є необхідним кроком для подальшого розвитку лідерських якостей у студентів. Такі підходи сприяють формуванню комплексної системи підтримки та розвитку потенційних лідерів у навчальному середовищі. Наукові дослідження, орієнтовані на оцінку лідерських навичок, рекомендують використовувати тестові інструменти, які враховують різні сфери студентського життя – навчальну діяльність, наукові досягнення, емоційний та особистісний розвиток, організацію вільного часу та побутові аспекти. Ефективні тестові комплекси повинні бути спрямовані на виявлення мотивації, інтересів, комунікативних здібностей і навичок управління, а також брати до уваги досвід студентів у громадській активності, що у комплексі дозволяє отримати більш повну картину їх лідерського потенціалу.

Система підготовки майбутніх лідерів має базуватися на двох ключових напрямках. По-перше, вона повинна забезпечувати формування практичних управлінських навичок, до яких належать розвиток аналітичного мислення, комунікативних здібностей та організаторських вмінь. По-друге, необхідно приділяти значну увагу особистісному зростанню, що включає розвиток таких якостей, як самовдосконалення, самоорганізація, самодисципліна, а також здатність аналізувати і оцінювати власні результати. Такий комплексний підхід підтримує не лише оволодіння студентами управлінськими інструментами, а й стимулює розвиток їхніх особистісних характеристик, які є фундаментальними для ефективного лідерства.

М. Гриньова, досліджуючи лідерські якості студентських активістів, визначає їх як комплекс особистісних характеристик, які сприяють здобуттю лідерських позицій у групі. Ці якості, перш за все, проявляються через організаторські здібності, здатність істотно впливати на поведінку та настрої оточуючих, а також через роль позитивного прикладу для інших [4, с.67].

У своїх дослідженнях К. Потопа та Л. Шигапова підтримують позицію М. Гриньової, наголошуючи, що складність професійних функцій учителя вимагає високого рівня розвитку лідерських якостей та організаторських здібностей, а студентське самоврядування виступає ефективним інструментом для їх формування [60, с.78]. Автори зазначають, що структура студентського самоврядування у вищій освіті є важливим механізмом розвитку організаторських навичок майбутніх педагогів. Активна участь студентів у самоосвіті та самовихованні через самоврядування сприяє їхній успішній адаптації до соціокультурних норм, правил і традицій, а також формує необхідні навички міжособистісного та професійного спілкування. Цей процес значно підвищує готовність майбутніх учителів до ефективної педагогічної діяльності.

Під лідерством не слід розуміти лише здатність об'єднати навколо себе певну групу людей. Це поняття виходить за межі простої популярності і полягає у вмінні бути зразком для інших. Справжній лідер свідомо усвідомлює свою етичну відповідальність, виступає прикладом для наслідування та має здатність позитивно впливати на оточуючих, сприяючи їхньому безперервному самовдосконаленню і соціальному очищенню. Таким чином, лідерство не обов'язково пов'язане з офіційним керівництвом групою, організацією чи державою. Справжній лідер приймає на себе відповідальність за вибір правильного напрямку і вміє надихати інших до конструктивних змін.

Основою для реалізації лідерських якостей майбутніх педагогів є комплекс особистісних характеристик, до яких належать товариськість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання та працездатність. Крім того, важливу роль відіграють спостережливість, організованість, самостійність, а

також уміння переконувати інших і приймати виважені рішення. Ерудованість, впевненість у собі, емоційна привабливість і здатність створювати сприятливу атмосферу в колективі також є невід'ємними складовими успішного лідера серед педагогічної спільноти [59].

Американський досвід формування і розвитку лідерських якостей є особливо цікавим. Значна частина монографій американських авторів, присвячених проблематиці лідерства, зосереджується на взаєминах між лідером та послідовниками, а також на діяльності лідера в групі. Ці дослідження пояснюються тенденцією, яка сформувалась у США 1970-х років, що полягала в переході від акценту на індивідуальні цінності до пріоритету цінностей організації. Починаючи з 1980-х років, лідерство стало об'єктом вивчення в різних соціальних науках – соціології, психології та економіці, де розробляються методи розвитку лідерських якостей особистості. В цей період поступово формувалася своєрідна «філософія» лідерства. Останні десятиліття відзначаються спробами створення цілісних моделей розвитку лідерства, що поєднують напрацювання попередніх теорій і подолання їхніх обмежень. Вивченню цих аспектів присвячені роботи американських дослідників Р. Бзайлза, Е. Айзенберга, Г. Сімза, П. Лорензі та П. Кестенбаума [11, с. 5-6].

Отже, ціннісні лідерські навички виступають основними принципами, що визначають стиль лідерства та характер взаємодії між лідером і колективом. Вони є фундаментом не лише для розвитку професійних компетенцій педагога, але й для встановлення етичних відносин у команді. Слід підкреслити, що формування ціннісних лідерських умінь є ключовим елементом освітнього процесу, який сприяє вихованню відповідальних і морально орієнтованих лідерів у студентському середовищі.

В. Ягоднікова визначає лідерські якості як сукупність рис особистості, які забезпечують ефективність лідерства. До них належать індивідуально-особистісні та соціально-психологічні характеристики, які впливають на групу та сприяють досягненню спільних цілей [15, с.17].

Дослідниця виділила такі складові лідерських якостей, які сприяють ефективному лідерству серед учнівської молоді:

1. мотиваційний компонент, що включає впевненість у собі, прагнення до досягнень, самоствердження та самореалізації;
2. емоційно-вольовий компонент, що характеризується врівноваженістю, позитивним емоційним станом і наявністю вольових рис;
3. особистісний компонент, який проявляється у впливі на інших, творчому оригінальному мисленні, а також комунікативних та організаторських здібностях;
4. цільовий компонент, що охоплює вміння приймати вірні рішення у нестандартних ситуаціях, готовність нести відповідальність, а також знання, навички й уміння в сфері організаторської діяльності [42, с.234].

Вітчизняна освіта включає в себе низку реформ і передових технологій, які успішно впроваджуються, особливо у сфері розвитку лідерських якостей у закладах вищої освіти.

Лідерство, як явище, притаманне всьому суспільству, активно інтегрується в освітнє середовище, набуваючи в ньому особливого розвитку та динаміки. Сучасний вищий навчальний заклад неможливо уявити без активної участі і чітко визначеної ролі як педагогів-лідерів, так і студентів-лідерів.

Лідерство у вищій освіті залежить не лише від ролі викладача, а й від активності студентської спільноти. Студентське лідерство проявляється через організацію заходів, вплив на навчальний процес і участь у громадському житті університету. Така співпраця сприяє створенню активного та мотиваційного середовища, яке стимулює навчання та особистісний розвиток студентів.

Особливо важливою у формуванні лідерських навичок під час навчання є орієнтація на загальнолюдські цінності, які служать базою для розвитку студентського лідерства. Сприймаючи ці цінності як ключові для власного зростання, студенти можуть досягати успіхів не лише в академічній сфері, а й проявлятися як ефективні лідери у майбутньому.

Згадані цінності слугують основою для формування відповідального і соціально свідомого лідера, який здатен вирішувати завдання не лише власного розвитку, а й сприяти прогресу навколишнього середовища. Розвиток лідерських якостей, таких як стратегічне мислення, емпатія та вміння працювати в команді, ґрунтується на високій цінності загальнолюдських орієнтирів у навчальному процесі. Такий підхід допомагає виховувати студентів не тільки як фахівців у своїй галузі, а й як лідерів, готових приймати виклики та позитивно впливати на розвиток суспільства. Таким чином, загальнолюдські цінності є ключовим чинником у підготовці майбутніх лідерів, здатних приносити зміни на краще у світі, що їх оточує.

Аналізуючи ціннісні орієнтації колективу та індивідуальні цінності студентів у контексті розвитку лідерських навичок, важливо врахувати позицію дослідника А. Шемишурини щодо необхідності формування цих цінностей через моральний розвиток майбутніх спеціалістів. Вона підкреслює, що у колективі надзвичайно важливим є формування усвідомлення власного «Я», а також установок на доброту, сміливість і позитивний настрій, які є ключовими складовими лідерства. Автор зазначає, що ці цінності повинні бути центральними у студентському вихованні, сприяючи розвитку їх особистісного потенціалу та формуванню лідерських навичок. Такий підхід визначає успішність студентів не лише під час навчання, а й у їхній майбутній лідерській діяльності.

Педагог відіграє ключову роль у розвитку лідерських якостей студентів, сприяючи їхньому особистісному та професійному зростанню. Важливо, щоб викладач враховував кілька важливих аспектів:

- Стимулювання самовираження: педагог створює позитивне середовище, де студенти відчують свободу висловлювати свої ідеї та думки. Активна участь у дискусіях, проектах і ініціативах допомагає зміцнити їхню впевненість і навички управління іншими.

- Поширення відповідальності: педагог заохочує студентів брати відповідальність за свої дії та рішення, делегуючи завдання, демонструючи власний приклад і підтримуючи їхні ініціативи.
- Розвиток комунікативних навичок: ефективна комунікація є важливою складовою лідерства, тому педагог повинен сприяти освоєнню студентами стратегій активного слухання, чіткого висловлення думок і побудови конструктивного діалогу.
- Надання можливостей для практичного лідерського досвіду: педагог може організовувати ситуації, у яких студенти беруть на себе лідерські ролі, наприклад, керуючи груповими проектами або організовуючи заходи, що допомагає їм розвивати практичні навички прийняття стратегічних рішень.
- Підтримка розвитку особистісних цінностей: педагог сприяє усвідомленню студентами власних цінностей і переконань, які є основою справжнього лідерства, наголошуючи на важливості етичних принципів та зв'язку між особистісними цінностями і лідерською діяльністю.

Загальний підхід педагога до розвитку лідерських якостей студентів має бути всебічним і орієнтованим на підтримку різних сторін їхнього розвитку. Це дозволяє виховати не лише професіонала, а й витривалого, етичного лідера, готового відповідати на виклики сучасного світу. Лідерство виступає ключовим елементом культури педагогічного менеджменту, тому його розглядають у двох основних аспектах: як процес ефективного управління навчально-виховним процесом і як інтегральну рису педагога, що визначає успішність цієї діяльності.

У рамках діяльнісного підходу лідерство розглядається як альтернатива традиційній директивній системі управління навчально-виховним процесом. Основна мета лідерства в педагогічній діяльності полягає у вдосконаленні системи взаємодії між учителем і учнями, що включає вміння не лише оцінювати наслідки, але й глибоко аналізувати їхні причини. Сучасне лідерство

протиставляється авторитаризму й примусу, виступаючи як здатність переконувати, а не змушувати до певних дій [14, с.136-140].

Високий рівень комунікативної компетентності та сформовані навички спілкування у студентів закладів вищої освіти досягаються через практичне моделювання різних ситуацій, зокрема ділових індивідуальних бесід, дискусій, переговорів, нарад і професійних обговорень. Важливою частиною цього процесу є об'єктивна самооцінка власних можливостей та вивчення невербальних засобів комунікації, таких як міміка, жести і інтонація, а також уміння ефективно їх застосовувати під час спілкування.

У цьому контексті тренінгові заняття виступають провідними психолого-педагогічними методами для розвитку комунікативних навичок студентів. Визначення рівня сформованості цих умінь під час тренінгів розглядається через зовнішні прояви, серед яких особливо слід виділити активність, ініціативність і наполегливість студентів у комунікативній діяльності. Також важливими є їх здатність нестандартно розв'язувати комунікативні завдання, аргументовано обґрунтовувати оптимальність власних рішень, толерантно ставитися до думок співрозмовників і швидко встановлювати міжособистісні контакти. Відповідна самооцінка результатів власної діяльності вважається ключовим показником розвитку комунікативних умінь, особливо для студентів, які готуються до ролі майбутніх менеджерів.

Отже, розвиток лідерських навичок та ціннісного лідерства у навчальному закладі є важливим складником становлення студентської спільноти та підготовки майбутніх лідерів. Цей процес спрямований на розкриття потенціалу кожного студента, формування його особистісних рис і виховання відповідального, етичного лідера.

Варто усвідомлювати, що лідерські навички охоплюють не лише управлінські функції, а й здатність ефективно взаємодіяти з оточуючими та вести їх до досягнення спільних цілей. Інтеграція цінностей у лідерські якості створює міцну основу для позитивного впливу на спільноту.

У навчальному закладі студенти мають змогу долучатися до різноманітних активностей, спрямованих на розвиток лідерських умінь, таких як участь у студентських організаціях, волонтерських проєктах, тренінгах особистісного та лідерського розвитку. Важливим елементом цього процесу є відповідальність викладачів, які повинні створювати сприятливу та стимулюючу атмосферу, надавати студентам можливості для самовираження, підтримувати їхні ініціативи та уважно ставитися до їхніх ідей.

Виховання етичних принципів виступає однією з фундаментальних складових формування ціннісного лідерства. У процесі підготовки студентів важливо забезпечити усвідомлення значущості інтеграції моральних цінностей у лідерську практику та розвиток умінь етичного прийняття рішень. Особлива увага повинна надаватися також ролі командної взаємодії та співпраці, оскільки здатність ефективно працювати у колективі, враховувати потреби інших учасників та врегульовувати конфлікти є важливими аспектами компетентного лідера.

Узагальнюючи, формування лідерських навичок і ціннісного лідерства в умовах навчального закладу є комплексним і багатогранним процесом, що потребує системного планування, активної участі як викладачів, так і студентів, а також впровадження практичних методик для розвитку індивідуальних і колективних лідерських компетенцій.

Педагоги, керуючи навчальним процесом, повинні звертати увагу на розвиток не лише когнітивних, а й емоційних та соціальних компетенцій здобувачів освіти. Формування навчального середовища, сприятливого для розвитку лідерських якостей, включає розвиток комунікативних навичок та підтримку взаємодії в колективі. Такий підхід сприяє не лише підвищенню рівня освітньої підготовки молоді, а й формуванню активних громадян, здатних до творчого та незалежного мислення. В результаті вирощується покоління лідерів, які не лише розуміють соціальні процеси, а й можуть позитивно впливати на них.

Р. Л. Морріл підкреслює, що лідерство пронизує всі сфери нашого суспільства, наводить численні приклади лідерів і дає можливість аналізувати управлінські “експерименти”. Водночас він зазначає, що сучасні теорії лідерства не є остаточними, оскільки необхідно враховувати постійні зміни у світі. Автор вводить поняття “ексцентриситет лідерства”, що підкреслює унікальність та оригінальність лідерських проявів. У висновку Морріл наголошує, що критичний підхід до існуючих моделей лідерства є визначальним для їхньої ефективної реалізації.

Стратегія реформування системи вищої освіти визначається як цілеспрямований процес, орієнтований на встановлення сталих цілей, які слугуватимуть базою для формування лідерського напрямку серед молоді. Практичне втілення цієї стратегії полягає у акценті на розвиток лідерських навичок та формування лідерського підходу у студентів закладів вищої освіти. Особливу увагу приділяють не лише загальним основам лідерства, а й специфічним якостям, важливим для їхньої майбутньої професійної діяльності. В освітньому процесі ключовим є формування лідерських якостей як складової сучасної освіти, що сприяє розвитку креативності, інноваційного мислення та здатності до самовираження відповідно до вимог сучасного суспільства.

1.3 Психолого-педагогічні аспекти формування навичок ціннісного лідерства

У контексті сучасних трансформацій в українському суспільстві акцентується увага на необхідності активної позиції та здатності кожної особистості до самореалізації у різних сферах діяльності та комунікації. Особливе значення надається формуванню лідерських якостей під час освітньо-виховного процесу. У цьому зв'язку зростає роль психологічної науки, яка покликана сприяти індивідам у чіткому визначенні життєвих цілей,

реалізації особистісного потенціалу та подоланні складнощів на шляху особистісного становлення та розвитку. Такий процес потребує високого рівня компетентності і відповідальності з боку кожної особи, що обумовлено складністю та динамікою сучасного соціокультурного середовища.

Хоча ця проблема широко досліджена в науковій літературі, вона залишається актуальною й на сучасному етапі розвитку суспільства. Спричинені змінами у різних сферах громадського життя процеси суттєво впливають на особистість, формуючи як її зовнішній простір, так і внутрішній стан. Така динаміка має безпосередній вплив на формування та розвиток індивіда, визначаючи його самоусвідомлення та сприйняття навколишнього світу.

Прагнення до самовдосконалення є універсальною властивістю людської природи. Кожен індивід має власні мотиви, що спонукають його до змін і розвитку. Однак першим і найсуттєвішим етапом цього процесу є прийняття себе у цілості, як зі своїми сильними сторонами та і недоліками. Важливо сформувати позитивне ставлення до себе та чесність у сприйнятті власної особистості. Саме в цьому контексті процес саморозвитку і вдосконалення набуває змістовності. Любов до себе, у свою чергу, передбачає встановлення високих стандартів і вимогливого ставлення до власного “я”.

Прагнення до самовдосконалення і систематична робота над власним розвитком є ключовими факторами формування особистості. Відсутність активних зусиль у цьому напрямку, навпаки, нерідко призводить до застою і недостатнього розвитку індивідуальних рис. Ілюстративним прикладом подібної ситуації може служити сюжет роману «Сто років самотності» Габріеля Гарсія Маркеса, де родинна династія, піддаючись впливу зовнішніх факторів, поступово втрачає своє унікальне внутрішнє начало.

Нерозвиненість особистісних характеристик не є виключно художнім образом, але також відображає реальні соціальні явища. Процес формування особистості відбувається під впливом історико-культурного середовища і

соціальних цінностей, охоплюючи як вроджені властивості, так і набуті впродовж життя навички та якості.

“Хороший лідер” – це той, кому дістанеться трохи більше, коли мова йде про відповідальність, і трохи менше, коли доходить до подяки”, – це слова Джона Максвела, американського автора, оратора та експерта з питань лідерства.

Лідерські якості можуть проявлятися в кожній людині, а їх розвиток в значній мірі визначається соціальним оточенням та взаємодією з іншими індивідами. Процес формування цих рис відбувається поступово і простежується на різних етапах життя, включаючи дитячий садок, школу, вищу освіту, професійну діяльність та сімейні відносини. Таким чином, роль соціального середовища і контексту є фундаментальною у стимулюванні та підтримці розвитку лідерських здібностей.

Ральф Стогділл, проаналізувавши понад 100 досліджень, визначив ключові лідерські характеристики, до яких належать:

- високий рівень інтелектуальних здібностей;
- владність і впевненість у собі;
- енергійність, активність, професіональність [32].

У науковій літературі також виокремлюються інші важливі аспекти лідерства, серед яких індивідуальні, інтелектуальні, комунікативні та мотиваційні якості, а також енергетичний і альтруїстичний потенціал (за Дж. Гейером). П. Пігорм підкреслює важливість рішучості, самоконтролю, засвоєння соціальних ідеалів і абстрактних понять, знання людської природи та добре розвиненої пам'яті [3].

Незважаючи на перелічені лідерські якості, питання виникнення лідера в групі залишається відкритим. Виявляється, що наявність інтелекту, владних ресурсів чи енергії не є достатньою умовою для автоматичного прийняття особи як керівника. Такий підхід підтверджує концепцію, згідно з якою лідерські риси самі по собі не гарантують лідерства, оскільки подібними

якостями можуть володіти й інші члени групи. Важливим чинником у визначенні лідера може виступати саме соціокультурний контекст групи та конкретні ситуаційні умови. Процес виділення лідерських якостей є комплексним, оскільки охоплює не лише внутрішні характеристики особистості, а й її взаємодію з навколишнім середовищем. Зокрема, роль лідера може визначатися не лише індивідуальними рисами, а й умінням ефективно взаємодіяти та співпрацювати з іншими. У цьому сенсі успішним лідером виступає той, хто здатний інтегрувати групу, враховуючи потреби та ресурси її членів.

Лідер – це індивід, який відіграє центральну роль в організації та спрямуванні діяльності групи. Його позиція та думка мають значний вплив на прийняття рішень усією спільнотою. Загальноприйняте визначення лідера підкреслює, що це особа, яка ставить перед собою конкретні цілі і здатна мобілізувати інших для їх досягнення. Очевидно, що проблема розвитку лідерських якостей є актуальною серед студентів, які обирають саме педагогічні спеціальності. Аналіз та впровадження змін у цьому напрямку є важливим завданням, оскільки процес формування лідерських компетенцій починається вже на етапі професійної підготовки і визначає роль майбутніх педагогів у сучасному освітньому середовищі.

Таким чином, Розвиток лідерських якостей є системним процесом, що передбачає цілеспрямоване формування та вдосконалення відповідних рис і навичок. У контексті управління лідерством в освітньому закладі цей процес включає можливості для набуття та розвитку лідерських здібностей через навчальні програми і самостійне самовдосконалення.

Для ефективного сприяння розвитку лідерства застосовується ряд спеціалізованих заходів:

1. Стимулювання внутрішньої мотивації, розвиток усвідомленого прагнення до керівництва, формування впевненості у власних діях, готовності приймати рішення та брати на себе відповідальність, дотримання

послідовності та наполегливості у досягненні спільної мети, а також усвідомлення власних ресурсів, віри в успіх та підтримку ентузіазму й інших споріднених якостей.

2. Активізація внутрішніх мотивів, формування свідомого бажання бути керівником, розвиток впевненості у власних діях, готовності приймати рішення та нести відповідальність, підтримка послідовності і наполегливості у досягненні спільних цілей, а також усвідомлення власних ресурсів, зміцнення віри в успіх і підтримка ентузіазму разом з іншими близькими за змістом характеристиками.
3. Формування соціальної компетентності лідера та його доброзичливого ставлення до членів групи передбачає розвиток культури спілкування, здатності чітко і зрозуміло висловлювати думки, коректно вислуховувати співробітників, вміти конструктивно робити зауваження і надавати рекомендації, а також проявляти увагу, повагу до гідності інших осіб, розуміння їхніх потреб і проблем, а також надавати необхідну підтримку.
4. Оволодіння вміннями оперативно та адекватно оцінювати ситуацію, враховуючи особливості, інтереси, потреби та очікування кожного учасника групи. Це передбачає об'єктивну оцінку обстановки, власних ресурсів і можливостей, а також здатність ефективно залучати до спільної діяльності усіх членів колективу.

Висновки до першого розділу

Отже, обґрунтовуючи теоретико-методологічних засади дослідження проблеми розвитку лідерських якостей майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки, ми дійшли таких висновків:

Сучасні умови, у яких працюють педагоги, вимагають сформованості у них лідерських якостей, уміння вести за собою та бути фасилітатором в освітній траєкторії дитини. Розвиток лідерських якостей майбутніх педагогів у закладі вищої освіти розглядається низкою вчених як безперервний процес удосконалення суб'єктних якостей, зміни його суб'єктивних характеристик, потреб, установок, ставлень, здібностей, що інтегрують внутрішній світ, діяльність, особистісне в психіці, та є джерелом проявів власної активності студента.

Формування лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів є складним і багатовимірним процесом, що охоплює розвиток когнітивних, емоційних, соціальних та етичних компетенцій. Його фундаментом виступає інтеграція універсальних людських цінностей, етичних принципів та ефективних комунікативних навичок, які сприяють становленню відповідальних, креативних та соціально активних лідерів. Педагогічна діяльність має бути орієнтована на створення умов, що стимулюють самовираження, ініціативність і розвиток практичних навичок лідерства. Урахування сучасних наукових підходів і адаптація до соціальних змін забезпечують підготовку фахівців, здатних ефективно впливати на розвиток суспільства та адекватно реагувати на сучасні виклики.

Формування ціннісно орієнтованих лідерських якостей є складним та багатогранним психолого-педагогічним процесом, що відбувається в умовах соціокультурних трансформацій сучасного суспільства. Він передбачає інтеграцію когнітивних, емоційних, соціальних і етичних компетенцій, базованих на усвідомленні власних цінностей і принципів. Соціальне

середовище та умови взаємодії відіграють істотну роль, оскільки впливають на вираження лідерських рис і визначають можливість прийняття лідерської позиції. Психологічна готовність нести відповідальність, здатність до саморефлексії, розвинені комунікативні навички та внутрішня мотивація виступають ключовими факторами ефективного лідерства. Урахування цих складових у процесі професійної підготовки, зокрема студентів педагогічних напрямів, сприяє формуванню відповідальних, соціально активних фахівців, здатних до продуктивної взаємодії та значущого впливу на розвиток суспільства. Отже, розвиток ціннісно-орієнтованого лідерства вимагає комплексного підходу, що поєднує педагогічні методики, психологічні ресурси та соціокультурні чинники.

РОЗДІЛ 2

РЕАЛІЗАЦІЯ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ЦІННІСНОГО ЛІДЕРСТВА У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1 Організація і методика дослідження якостей ціннісного лідерства у майбутніх педагогів

Визначення та обґрунтування психологічних факторів, що впливають на формування ціннісних лідерських якостей у майбутніх педагогів у процесі їх професійної підготовки, охоплює не лише аналіз природи, структурних компонентів та критеріїв даного явища, а й проведення емпіричного дослідження особливостей розвитку лідерських якостей у студентів-педагогів, встановлення істотних кореляцій між відповідними показниками, а також оцінку рівня розвитку цих якостей.

Загалом, наукове дослідження реалізувалося у декілька послідовних етапів.

На першому пошуковому етапі магістерського дослідження були закладені теоретико-методологічні засади вивчення проблеми, здійснено поглиблений аналіз структурних складових, критеріїв і показників лідерських якостей у професійній діяльності педагога на основі психолого-педагогічної літератури.

На другому констатувальному етапі дослідження здійснено діагностичний аналіз особливостей розвитку лідерських якостей у студентів-підлітків, а також проведено обробку зібраних емпіричних даних та їх всебічну якісну інтерпретацію. Констатувальний етап емпіричного дослідження передбачав виконання таких завдань:

1. Розробити комплекс додаткових психодіагностичних інструментів для оцінки проявів ціннісного лідерства педагогів та створити карту емпіричних досліджень;

2. Здійснити діагностичне вивчення особливостей підготовки лідерських якостей у майбутніх педагогів за допомогою розробленої карти;
3. Провести кількісний і якісний аналіз отриманих даних, виявити та обґрунтувати показники лідерства серед майбутніх педагогів і сформулювати відповідні висновки;
4. Дослідити емпіричні результати з метою ідентифікації психологічних факторів, що стимулюють розвиток лідерських якостей.

Для проведення констатувального етапу емпіричного дослідження створено емпіричну карту, призначену для вивчення характеристик ціннісного лідерства у майбутніх педагогів під час їх навчання. На основі емпіричних показників лідерських якостей було відібрано низку додаткових психодіагностичних методик (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Карта емпіричного дослідження особливостей розвитку
якостей ціннісного лідерства в майбутніх педагогів**

Компоненти	Критерії	Показники	Методики діагностики
Мотиваційно-ціннісний	Професійна спрямованість	Професійна мотивація, прагнення до самоактуалізації, орієнтація на гуманістичні цінності.	Методика визначення рівня професійної спрямованості студентів Т. Дубовицької; методика вивчення ціннісних орієнтацій (М. Рокич)
Емоційно-комунікативний	Емоційний інтелект, комунікативні якості	Емоційний інтелект, комунікативні здібності, емпатія, відкритість та гнучкість у міжособистісному спілкуванні.	Методика для визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла; діагностика емпатійних здібностей (В. Бойко)

Організаційно-регулятивний	Здатність до саморегуляції	Схильність до лідерства, рівень саморегуляції, організаторські здібності, інтернальне спрямування.	Методика «Оцінка комунікативних і організаторських нахилів – КОС» В. Синявського і Б. Федоришина; методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарикова, Є. Крушельницького,
Рефлексивно-оцінювальний	Рефлексивність	Схильність до лідерства, рівень саморегуляції, організаторські здібності, інтернальне спрямування.	Методика САМОАЛ (шкала аутосимпатії), методика діагностики рефлексивності А. Карпова

Діагностичний інструментарій складався з восьми психодіагностичних методик, які були підбрані з урахуванням їх взаємного доповнення. Нижче наведено детальний опис методик, застосованих для дослідження якостей ціннісного лідерства в майбутніх педагогів.

Для досягнення поставлених у дослідженні цілей було використано наступний комплекс методик:

- для дослідження *мотиваційно-ціннісного компоненту*: методика визначення рівня професійної спрямованості студентів Т. Дубовицької, методика вивчення ціннісних орієнтацій (М. Рокич);
- для дослідження *емоційно-комунікативного компоненту*: Методика для визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла, діагностика емпатійних здібностей (В. Бойко);
- для дослідження *організаційно-регулятивного компоненту*: Методика «Оцінка комунікативних і організаторських нахилів – КОС» В. Синявського

і Б. Федоришина, методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарикова, Є. Крушельницького;

- для дослідження *рефлексивно-оцінювального компоненту*: Методика САМОАЛ, методика діагностики рефлексивності А. Карпова
- *математико-статистичні* – описова статистика у спосіб визначення середніх значень та відсоткових співвідношень.

Методика «Визначення ступеня професійної орієнтації студентів» Т. Дубовицької призначена для оцінки мотивації до вибраної професії, рівня готовності здійснювати професійну діяльність, а також прагнення до вдосконалення професійних навичок і подальшого професійного розвитку. Анкета складається з 20 тверджень (Додаток А).

Методика САМОАЛ у модифікації Н. Каліної та Е. Лазукіна (Додаток Б) призначена для оцінки рівня самореалізації особистості за одинадцятьма шкалами. Шкала орієнтації на час відображає здатність індивіда жити у теперішньому моменті, не відкладаючи важливі справи на майбутнє та уникаючи надмірного зосередження на минулому. Шкала цінностей характеризує ступінь прийняття або відхилення принципів, типових для самоактуалізації. Віра в людей і їхній потенціал відображена в шкалі поглядів на людську природу: високі показники свідчать про позитивне ставлення, тоді як низькі – про песимістичне сприйняття людських можливостей. Підвищена потреба у знаннях притаманна самоактуалізованій особистості, яка відкрито сприймає нові враження. Ця шкала фіксує здатність до безкорисливого і неупередженого прийняття нового, що, як зазначав Маслоу, є більш точним і ефективним способом пізнання, оскільки не спотворюється особистими бажаннями та упередженнями. Прагнення до творчості розглядається як невід'ємна характеристика самореалізації, яка проявляється в творчому підході до життя. Автономія, характерна для таких індивідів, передбачає незалежність і свободу, проте не означає соціальну ізоляцію або відчуження. Як зауважував Фромм, ця автономія є позитивною «свободою для», на відміну від негативної

«свободи від». Спонтанність розглядається як прояв внутрішньої довіри самоактуалізованої особистості до світу. Високі показники за даною шкалою свідчать про те, що самореалізація стала невід'ємною складовою щоденного життя, а не лише ідеалом чи прагненням. Водночас спонтанна поведінка обмежується культурними нормами і найяскравіше виявляється в дитячому віці. Цей прояв пов'язують із свободою, природністю, грою та легкістю дій. Шкала саморозуміння характеризує рівень усвідомлення людиною власних бажань і потреб. Особистості з високими значеннями за цією шкалою зазвичай не застосовують психологічні захисні механізми, які можуть спотворювати самосприйняття, а також не замінюють власні установки соціальними очікуваннями. Співчуття до себе розглядається як базовий елемент психічного здоров'я та особистісної цілісності. Шкала соціальних контактів вимірює рівень соціальної відкритості індивіда та здатність формувати довготривалі довірчі взаємини. При цьому поняття «communicability» розуміється не як рівень комунікативних умінь, а як загальна схильність до взаємовигідних і комфортних контактів із оточуючими. Ступінь гнучкості у спілкуванні відображає рівень звільнення від соціальних стереотипів і здатність адекватно виражати себе у міжособистісних відносинах [54; 63].

Методика «Ціннісні орієнтації» Мілтона Рокича (Додаток В) є інструментом для дослідження ціннісно-мотиваційної сфери особистості. Вона визначає змістовний аспект спрямованості індивіда, що формує його ставлення до світу, до інших людей і до самого себе, а також становить основу світогляду, мотивації життєвої активності, життєвої концепції та філософії життя. Рокич виділяє два основних типи цінностей: термінальні (життєві цілі) та інструментальні (способи поведінки або особистісні якості). Методика базується на прямому ранжуванні двох списків по 18 цінностей кожен, що дозволяє визначити їх ієрархію для конкретної особистості.

Методика діагностики емоційного інтелекту Н. Холла (в адаптації Є. Ільїна) (Додаток Д) орієнтована на вивчення емоційного інтелекту як механізму,

що визначає специфіку емоційної регуляції поведінки студентів у різних соціальних ролях. Вона включає такі ключові компоненти, як емоційне усвідомлення, здатність розпізнавати емоції, самомотивація, емпатія та управління емоціями. Даний метод діагностики дає змогу оцінити здатність особистості розуміти емоційний контекст міжособистісних взаємодій і ефективно контролювати власну емоційну сферу на основі свідомого прийняття рішень. Методика базується на змішаній моделі емоційного інтелекту та представлена у формі анкети, що містить тридцять тверджень, які відображають п'ять основних шкал: 1) емоційна обізнаність – знання різноманіття емоцій і способів їх вираження; 2) управління власними емоціями – здатність регулювати емоції для особистісного розвитку, відкритість до почуттів інших та емоційна гнучкість; 3) самомотивація – довільне регулювання емоційного стану; 4) емпатія – здатність проявляти співчуття і надавати емоційну підтримку; 5) визнання емоцій інших – усвідомлення переживань інших осіб та вплив на їхній емоційний стан. Відповіді оцінюються за шестибальною шкалою, що варіюється від повної незгоди до повної згоди. Автор методики виділяє три рівні розвитку емоційного інтелекту для кожної шкали: низький (7 балів або менше), середній (8–13 балів) та високий (14 балів і більше) [2].

Методика «Діагностика рівня емпатії» В. В.Бойко (Додаток Е). В. В. Бойко у структурі емпатії виокремлює шість основних параметрів. Перші три – це канали емпатії: раціональний, емоційний та інтуїтивний. Раціональний канал визначається спрямованістю уваги, сприйняття та мислення емпатійну особу на сутність іншої людини, її психологічний стан, проблеми та поведінкові особливості. Цей канал відображає спонтанний інтерес до іншого, що не обумовлений логікою або мотивацією, а базується на сприйнятті автентичності партнера без упереджень. Емоційний канал полягає в здатності людини входити в емоційний резонанс із іншими, співпереживати та долучатися до їхніх почуттів. Цей канал створює енергетичне підключення до партнера, що є умовою розуміння внутрішнього світу іншої особи та впливу на її поведінку

через співучасть і емотивну підтримку. Інтуїтивний канал характеризує здатність сприймати та реагувати на поведінку партнера в умовах неповної інформації, покладаючись на накопичений підсвідомий досвід і узагальнення. Він менш схильний до впливу свідомих оцінок і стереотипів, забезпечуючи більш глибоке розуміння іншої особи. Четвертий параметр – установки, які можуть бути сприятливими або перешкоджати емпатії, впливаючи на функціонування всіх трьох каналів. Наприклад, небажання вступати в особисті контакти або відсутність цікавості до почуттів інших обмежує емпатичну здатність. Проникаюча здатність у емпатії виступає важливою комунікативною якістю, що формує атмосферу довіри, відкритості та взаєморозуміння, необхідну для ефективного емоційного обміну в міжособистісній взаємодії. Шостим є параметр ідентифікації, що передбачає вміння співпереживати іншій людині, ставлячи себе на її місце. Цей процес базується на рухливості й гнучкості емоцій, а також здатності до емоційного наслідування.

Методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей» (КОС) В. В. Синявського та Б. А. Федоришина (Додаток Ж) призначена для діагностики рівня розвитку комунікативних і організаторських здібностей, що є важливими складовими лідерської діяльності та соціальної активності молоді. Методика КОС-2 базується на саморефлексії респондента, який оцінює свої поведінкові особливості в різноманітних ситуаціях. Цей підхід забезпечує високу надійність результатів, оскільки учасник, повертаючись до минулого досвіду, має змогу максимально об'єктивно відповісти на запитання анкети. Таким чином, методика дає змогу визначити потенціал особистості у сфері комунікації та організації колективної діяльності [29].

Методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарикова та Є. Крушельницького (Додаток И) призначена для оцінювання здатності особистості виконувати лідерські функції. Вона базується на визначенні рівня розвитку організаторських і комунікативних якостей, що є важливими чинниками лідерства. Автори виділяють такі характеристики лідера: воля до

подолання перешкод на шляху до мети; здатність розумно ризикувати; наполегливість у виконанні монотонної роботи; ініціативність та прагнення працювати автономно; психічна стійкість і здатність протистояти нереалістичним впливам; адаптивність до змін; самокритичність, здатність об'єктивно оцінювати як успіхи, так і невдачі; вимогливість до себе і підлеглих; критичність щодо привабливих, але сумнівних пропозицій; надійність і відповідальність; витривалість навіть за умов перевантажень; схильність до вивчення нового і розв'язання нестандартних завдань; стресостійкість; оптимізм у подоланні труднощів; рішучість у прийнятті рішень та готовність брати на себе відповідальність; а також гнучкість у зміні стилю поведінки відповідно до ситуації [29].

Методика діагностики рефлексивності А. В. Карнова (Додаток К) спрямована на вимірювання рефлексивності як однієї з основних властивостей психіки. Вона базується на теоретичних засадах, які деталізують загальне поняття рефлексивності та виокремлюють її ключові характеристики. Методика складається з 27 тверджень, 15 з яких формулюються у прямій формі, а 12 – у зворотній, що враховується при обробці результатів. За рівнем розвитку рефлексивності особистості отримані дані класифікуються на три категорії: високий, середній та низький. Цей інструмент дозволяє оцінити ступінь здатності індивіда до самоспостереження, аналізу власних думок і поведінки в різних життєвих ситуаціях [63].

Таким чином, під час формування комплексу психодіагностичних методик для оцінки рівня розвитку лідерських якостей було зроблено акцент на використанні інструментів, що відзначаються високими показниками валідності та надійності. Такий підхід забезпечив можливість всебічного вивчення та належного опису досліджуваного феномену лідерства, що сприяє отриманню точних і об'єктивних результатів дослідження.

Емпіричне дослідження здійснювалось на базі Національного університету біоресурсів і природокористування України. Загальна вибірка налічувала

близько 50 студентів педагогічних спеціальностей, які навчаються на бакалаврських курсах другого-четвертого рівнів та в магістратурі. Для збору даних було розроблено анкетні матеріали, що включали комплекс психодіагностичних методик, які розповсюджували серед здобувачів педагогічної освіти в цьому закладі вищої освіти. Такий підхід дозволив комплексно оцінити досліджувані лідерські якості.

Поставлені цілі були досягнуті шляхом реалізації трьох основних етапів формувального тестування. На першому етапі було використано результати емпіричного дослідження лідерських якостей майбутніх педагогів для виділення ключових психологічних характеристик лідерства, які потребують подальшого розвитку. Наступним кроком стала розробка змісту та структури програми педагогічних умов, спрямованої на формування зазначених лідерських якостей.

Другий етап формувального експерименту полягав у безпосередній реалізації програми розвитку для студентів Національного університету біологічних ресурсів та управління природними ресурсами України. Для цього було відібрано групу зацікавлених учасників – студентів II–IV курсів педагогічних спеціальностей, до складу якої увійшло 34 особи, розподілені на експериментальну (17 осіб) та контрольну (17 осіб) групи. Тренінги проводилися протягом місяця з періодичністю одного заняття на тиждень. Програма носила системний, цілісний та особистісно орієнтований характер, відповідно до структури та мети тренінгу, орієнтованого на розвиток лідерських якостей майбутніх педагогів.

На третьому етапі формувального експерименту ефективність програми розвитку оцінювали шляхом діагностики лідерських навичок майбутніх педагогів на початковому та кінцевому етапах заняття. Діагностичне дослідження проводилось із застосуванням обраних складових інтегрованої структури лідерських якостей, що включають мотиваційно-ціннісний, емоційно-комунікативний, організаційно-регуляторний та рефлексивно-оцінний

аспекти. Для визначення рівня розвитку цих компонентів використовувалися психодіагностичні інструменти, які забезпечили комплексне виявлення змін у рисах особистості після завершення програми.

Відповідно до логіки дослідження, формувальний етап емпіричного вивчення лідерських якостей студентів передбачав виконання таких завдань:

1. Формування експериментальної та контрольної груп студентів.
2. Оцінка початкового рівня розвитку лідерських якостей у досліджуваних.
3. Розробка і тестування програми педагогічних умов для формування лідерських якостей.
4. Проведення контрольної діагностики рівня лідерських якостей після реалізації програми.
5. Порівняння результатів початкової та контрольної діагностики з метою оцінки ефективності розвивальної програми та обґрунтування її впровадження.

2.2 Аналіз емпіричних показників лідерських якостей студентів

Відповідно до затвердженої процедури, пріоритетним завданням констатувального етапу емпіричного дослідження стало виявлення особливостей розвитку лідерських якостей майбутніх педагогів. Було проведено аналіз і оцінку результатів діагностики окремих структурних компонентів лідерських якостей, зокрема мотиваційно-ціннісного, емоційно-комунікативного, організаційно-регулятивного та рефлексивно-оцінювального компонентів. Визначаючи рівні сформованості лідерських якостей у студентів, керувалися виділеними критеріями та показниками, що дозволили виокремити три рівні: високий, середній та низький.

Високий рівень характеризується глибокими знаннями студентів у сфері лідерства, що охоплюють домінантні лідерські риси, сучасні теорії та стилі лідерства, а також поняття формального і неформального лідерства. Такий рівень супроводжується високим ступенем розвитку комунікативних навичок із вираженим контролем за власними емоціями, а також суттєвим проявом індивідуально-типологічних і організаторських якостей, що свідчить про сильні лідерські схильності.

Студенти із середнім рівнем формують неповну систему знань про лідерство. Їх комунікативні вміння мають помірний рівень, що проявляється у середньому контролі над комунікацією та емоціями. Індивідуально-типові, організаторські та лідерські навички у них розвинуті частково, і лідерські якості мають середню інтенсивність.

Низький рівень відзначається недостатністю знань про лідерство, слабким розвитком комунікативних навичок, що проявляється у низькому контролі, підвищеній імпульсивності та недостатній адаптивності поведінки в різних соціальних ситуаціях. Також відзначається слабкий розвиток індивідуально-типологічних, організаторських та лідерських умінь, що свідчить про слабо виражені лідерські якості.

Мотиваційно-ціннісний компонент лідерських якостей у нашому дослідженні виражається через такі показники, як професійна мотивація, прагнення до самоактуалізації та орієнтація на гуманістичні цінності. Для оцінки рівня професійної мотивації майбутніх педагогів було використано методику визначення рівня професійної спрямованості студентів Т. Дубовицької. Результати показали, що у 70% студентів рівень професійної спрямованості перебуває на середньому рівні, тоді як 25% мають низький рівень, а високий – 5% (Рис. 2.1).

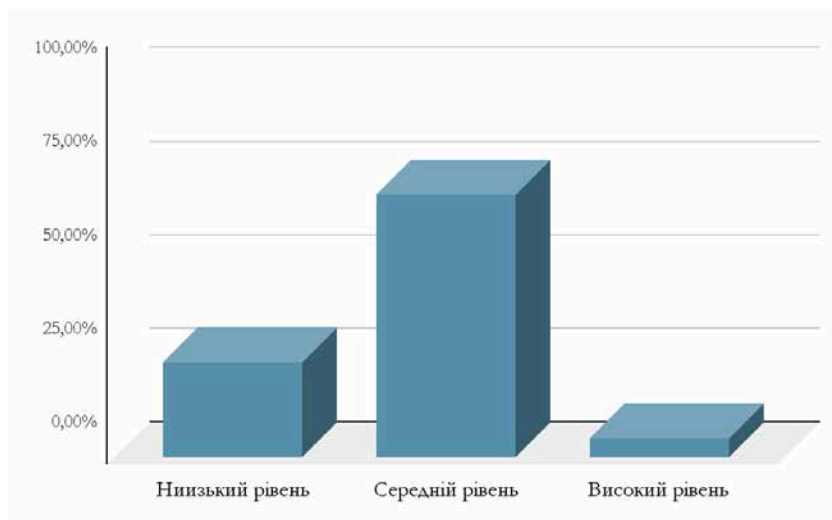


Рис. 2.1 Розподіл показників професійної мотивації за рівнями

Низькі показники свідчать про те, що студент здобуває освіту за обраною спеціальністю не з внутрішнього інтересу чи бажання будувати кар'єру у цій галузі, а з інших причин, таких як вимоги батьків, близькість навчального закладу до місця проживання тощо. Здобувач не ідентифікує себе з обраною професією, не проявляє до неї інтересу і, за можливості, віддавав би перевагу зміні напрямку діяльності.

Мотивація до навчально-професійної діяльності майбутнього педагога визначає його тип центрації, що формує особливості професійної позиції. Професійна позиція відображає стійку систему ставлень до себе як фахівця, учня та цінностей педагогічної професії, а також визначає мету і особистісний сенс діяльності.

Для виявлення ієрархії цінностей, які є ключовими для конкретної особистості були використано методику «Ціннісні орієнтації» Рокича. За результатами нами було виокремлено по топ-5 цінностей для обох груп (Табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Топ	Термінальні цінності	Інструментальні цінності
-----	----------------------	--------------------------

1	Щасливе сімейне життя	Відповідальність
2	Здоров'я	Чесність
3	Саморозвиток	Емпатія
4	Дружба	Працьовитість
5	Цікава робота	Толерантність

В результаті ми можемо бачити, що студенти педагогічних спеціальностей демонструють ціннісну орієнтацію, що відповідає вимогам професії: висока пріоритетність «відповідальності», «чесності» та «емпатії» свідчить про потенціал для формування ціннісного лідерства. Ці якості є ключовими для педагогів, оскільки вони сприяють створенню етичного освітнього середовища.

Термінальні цінності, такі як «щасливе сімейне життя» та «здоров'я», домінують у вибірці, що відображає універсальні людські пріоритети, але «саморозвиток» і «цікава робота» вказують на професійну мотивацію.

Емоційно-комунікативний компонент розглядається через такі показники, як емоційний інтелект, комунікативні схильності, емпатія, відкритість та гнучкість у процесі спілкування. За допомогою методики Н. Холла для визначення рівня емоційного інтелекту було встановлено, що у 68% майбутніх педагогів цей показник знаходиться на низькому рівні, а у 32% – на середньому інтегративному рівні (Рис. 2.2).

Це свідчить про недостатній рівень здатності розуміти міжособистісні відносини, які проявляються через емоції, а також керувати емоційною сферою на основі свідомого прийняття рішень. На нашу думку, емоційний інтелект у педагога повинен бути високим, оскільки надзвичайно важливо, щоб учитель вмів усвідомлювати та розуміти емоційний стан як своїх учнів, так і власний.

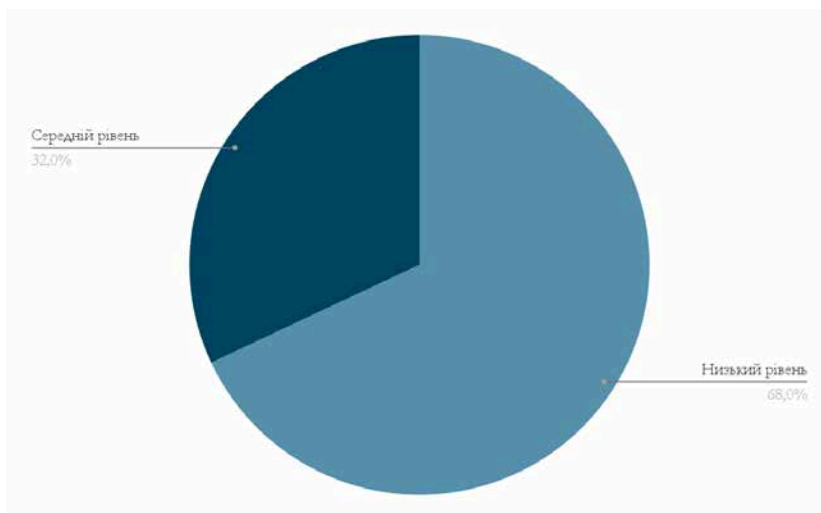


Рис. 2.2 Розподіл інтегрального показника емоційного інтелекту

Для оцінки вміння співпереживати та розуміти думки та почуття іншого була проведена діагностики рівня емпатійних здібностей Бойко. В ході чого було визначено, що серед залучених студентів більшість (65%) мають високий рівень емпатії. (Рис. 2.3)

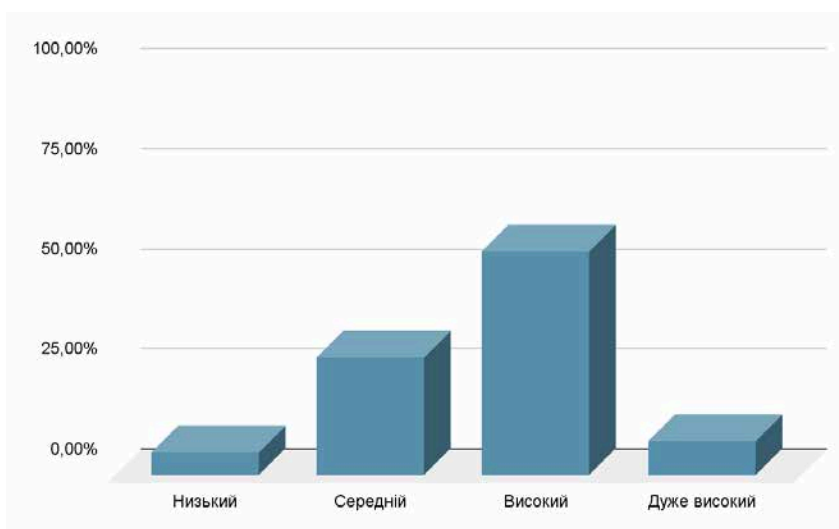


Рисунок 2.3 Розподіл показника емпатійних здібностей

Більшість студентів (55.9%) демонструють високий рівень емпатії, що відповідає вимогам педагогічної професії, де емпатія є основою для ефективного спілкування та виховного впливу. Це підтверджує потенціал вибірки для розвитку ціннісного лідерства, оскільки емпатія є його ключовим

компонентом. Наявність 8.8% студентів із дуже високим рівнем емпатії вказує на можливість формування лідерів, які можуть впливати на інших через емоційний резонанс.

Організаційно-регулятивний компонент включає такі характеристики, як схильність до лідерства, рівень саморегуляції, організаторські нахили та інтернальність. Застосувавши методику «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький), було виявлено, що лише 7% респондентів мають високо виражені лідерські якості. У 39% студентів лідерські навички проявлені на середньому рівні, тобто їхні здібності до лідерства виражені помірно. Водночас 51% опитаних продемонстрували низький рівень розвитку лідерських якостей, що свідчить про їх слабку виразність (Рис.2.4).

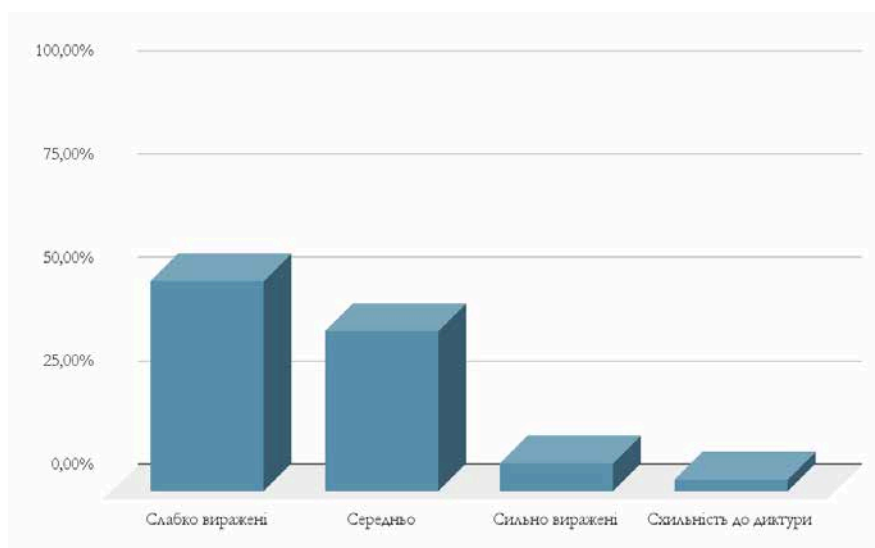


Рис. 2.4 Розподіл показників схильності до лідерства за рівнями

Для дослідження комунікативних нахилів майбутніх педагогів, які є одним із показників емоційно-комунікативного компоненту лідерських якостей, була використана методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» розроблена В. Синявським і Б. Федоришиним. Результати діагностики показали, що 56% респондентів мають низький рівень розвитку цих нахилів, 15% – середній, а 29% – високий рівень. Така статистика свідчить про те, що більшість опитаних (56%) не проявляють прагнення та не відчують потреби у

спілкуванні, відчувають напруженість у нових соціальних умовах і мають труднощі у встановленні контактів. Високий рівень, навпаки, характеризує зацікавленість у комунікації та активну взаємодію з оточуючими (Рис. 2.5).

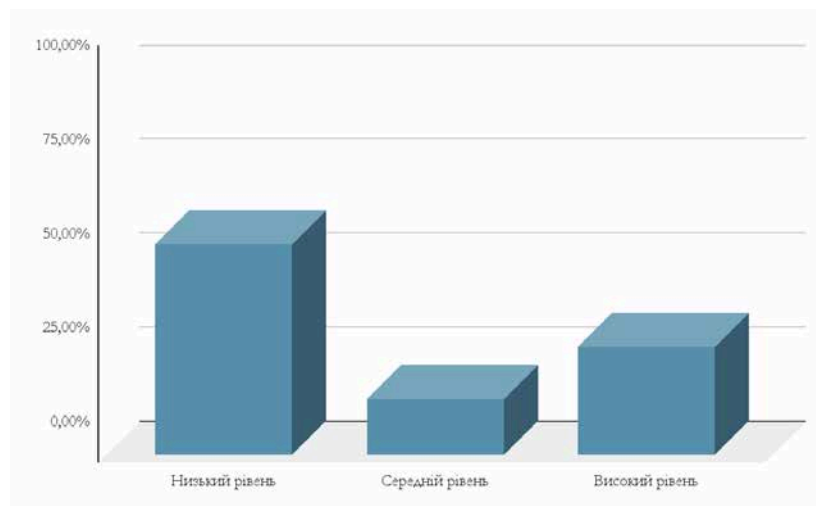


Рис. 2.5 Розподіл показників рівня комунікативних нахилів

Рефлексивно-оцінювальний компонент особистості майбутнього педагога-лідера розглядали через такі ключові показники, як позитивне ставлення до себе, рівень рефлексивності та потреба у саморозвитку. Особлива увага в дослідженні приділялася вивченню ставлення студентів до себе, яке оцінювали за допомогою методики САМОАЛ шляхом аналізу результатів шкал «Аутосимпатії» та «Саморозуміння». За показниками шкали «Аутосимпатія» 17% респондентів мали низький рівень, 62% – середній, і 21% – високий рівень. Низькі показники характеризують осіб з підвищеною тривожністю та невпевненістю, тоді як аутосимпатія розглядається як усвідомлена концепція «Я», яка лежить в основі стабільної й адекватної самооцінки. За шкалою «Саморозуміння» 13% студентів продемонстрували високий рівень, 66% – середній, а 21% – низький, що зазвичай корелює з показниками аутосимпатії. Низький рівень саморозуміння притаманний особам, які орієнтуються на думку оточуючих і характеризуються як «орієнтовані ззовні», на відміну від «орієнтованих зсередини», як зазначав Д. Рисмен. Такий комплекс

характеристик є важливим для розуміння здатності майбутнього педагога до самоаналізу, самовдосконалення та формування цілісної професійної позиції.

Важливим показником лідерських якостей майбутнього педагога є рефлексивність, яку було оцінено за допомогою опитувальника рефлексивності А. Карпова. Згідно з отриманими даними, більшість досліджуваних (53%) демонструють середній рівень рефлексивності, що свідчить про поверхневе усвідомлення, недостатню критичність у розумінні власних внутрішніх особливостей, думок, поведінки та професійної діяльності, а також недостатній розвиток аналітичних здібностей. Низький рівень рефлексивності, який спостерігається у 43% учасників дослідження, характеризується слабкою особистісною рефлексією – нечітким усвідомленням і розумінням власних емоцій, думок і дій, а також низьким рівнем міжособистісної рефлексії, що ускладнює розуміння та аналіз позицій інших людей. Крім того, низький рівень самооцінки (включно з самоповагою, самоінтересом і впевненістю в собі) свідчить про поверхневі знання і недостатнє розуміння власної особистості та соціального оточення. Високий рівень рефлексивності був зафіксований лише у 4% опитаних (Рис. 2.6).

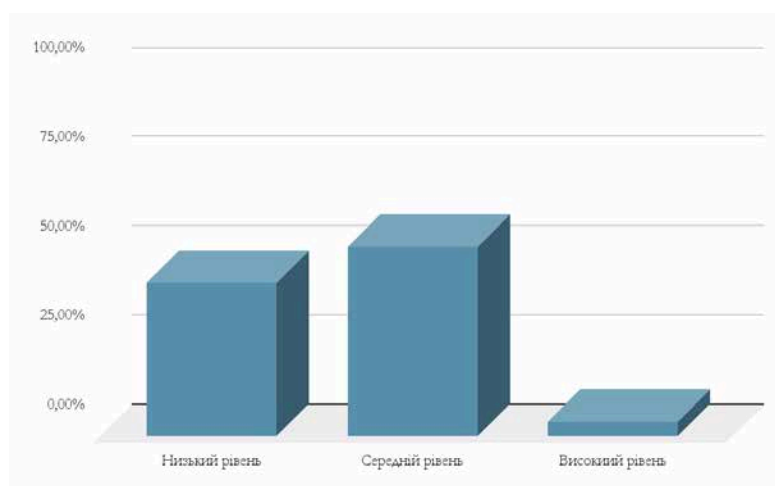


Рис. 2.6 Розподіл показників рефлексивності

За підсумками аналізу рефлексивно-оцінювального компоненту лідерських якостей майбутніх педагогів можна констатувати, що більшість респондентів

адекватно оцінюють себе у більшості життєвих ситуацій, мають позитивне самосприйняття та усвідомлюють наявність у себе соціально прийнятних якостей, не занижуючи власний вольовий потенціал. Водночас суттєвий відсоток досліджуваних проявляє неприйняття себе, незалежно від оцінки своїх переваг і недоліків, недостатню мотивацію до особистісних змін і обмежену здатність до самоаналізу. Більшість студентів не ідентифікує себе з професійною роллю майбутнього педагога і недостатньо усвідомлює свої професійні можливості та не проявляє активності у саморозвитку й самоосвіті.

Отримані результати вказують на необхідність створення у закладах вищої педагогічної освіти умов, які б сприяли розвитку лідерських якостей майбутніх вчителів. Адже формування особистості педагога як активного суб'єкта професійної діяльності відбувається саме в процесі професійної підготовки.

2.3 Програма формування навичок ціннісного лідерства майбутніх педагогів у закладі вищої освіти

Експериментальна програма формування навичок ціннісного лідерства була реалізована серед студентів педагогічних спеціальностей Національного університету біоресурсів і природокористування України (НУБіП). Метою програми було сприяння розвитку етичних, соціальних і професійних якостей майбутніх педагогів, які є основою ціннісного лідерства, що ґрунтується на моральних принципах, відповідальності та емпатії. Програма включала інтерактивні формати навчання, зокрема групові дискусії, тренінги та кейс-методи, спрямовані на поглиблення розуміння ціннісних орієнтацій і їх застосування у педагогічній діяльності.

Участь студентів експериментальної групи в дискусіях сприяла розвитку їхньої здатності до рефлексії та критичного аналізу ситуацій, що виникають у професійних і міжособистісних взаємодіях. Зокрема, студенти вдосконалили

навички ідентифікації причин і мотивів поведінки, що є важливим для ефективного вирішення педагогічних завдань. Дослідження, проведені в контексті ціннісного лідерства, підкреслюють, що такі інтерактивні методи сприяють формуванню етичної свідомості та соціальної відповідальності (74). Учасники програми продемонстрували зростання впевненості у вираженні власних поглядів, а також здатність до активного слухання та аргументації, що є ключовими компонентами лідерських компетенцій.

Окрім того, програма позитивно вплинула на формування стійкості, відповідального підходу до вирішення завдань і емпатійного ставлення до інших. Студенти розвинули навички самодисципліни та сміливості у відстоюванні власних переконань, що узгоджується з концепцією ціннісного лідерства, яка акцентує на етичній поведінці та здатності надихати інших (69). Ці якості є особливо важливими для педагогів, оскільки вони сприяють створенню сприятливого освітнього середовища та формуванню довіри у взаємодії з учнями.

Результати впровадження програми свідчать про її ефективність у розвитку не лише ціннісних орієнтацій, але й комплексу soft skills, необхідних для професійної діяльності педагогів. Участь у тренінгах і дискусіях сприяла розширенню світогляду студентів, поглибленню їхнього розуміння етичних аспектів лідерства та вдосконаленню комунікативних навичок. Зокрема, здатність до емпатії та активного слухання, розвинена в процесі програми, узгоджується з висновками досліджень, які підкреслюють важливість цих якостей для ефективного педагогічного лідерства (79).

Проведення дослідження, присвяченого формуванню ціннісного лідерства серед студентів педагогічних спеціальностей, виявило низку значущих переваг. По-перше, групові обговорення сприяли глибокому аналізу учасниками власного розуміння важливості ціннісного лідерства у професійній підготовці педагогів, а також ознайомленню з поглядами інших. По-друге, дискусії стимулювали розвиток навичок урахування різноманітних точок зору та

ефективної комунікації в межах інтерактивного обміну думками. По-третє, студенти педагогічних спеціальностей Національного університету біоресурсів і природокористування України (НУБіП) продемонстрували здатність чітко обґрунтовувати свої позиції щодо ролі ціннісного лідерства як у процесі їхньої професійної підготовки, так і в ширшому суспільному контексті. Нарешті, обговорення дозволили ідентифікувати різноманітні підходи до вирішення етичних дилем у педагогічній практиці.

Ефективним інструментом формування навичок ціннісного лідерства у студентів педагогічних спеціальностей є тренінг «Цінності та лідерство в освіті». Цей тренінг розроблено для послідовного розвитку ключових лідерських компетентностей, необхідних для професійної діяльності педагогів. У процесі тренінгу учасники беруть участь в інтерактивних заняттях, спрямованих на поглиблення розуміння власних ціннісних орієнтацій та їх інтеграцію в педагогічну практику. Основні переваги тренінгу включають:

1. Аналіз і вирішення професійних завдань: Учасники мають змогу ретельно опрацювати та знаходити рішення для завдань, пов'язаних із формуванням ціннісного лідерства, що сприяє розвитку аналітичних навичок і етичного мислення.
2. Формування спільної мети: Колективна діяльність під час тренінгу сприяє згуртуванню учасників та усвідомленню ціннісного лідерства як невід'ємної складової їхньої професійної підготовки.
3. Обмін різноманітними поглядами: Тренінг створює умови для діалогу, у рамках якого учасники обмінюються різними точками зору щодо ціннісного лідерства, що сприяє розширенню їхнього світогляду та розвитку відкритості до альтернативних ідей.
4. Саморефлексія поведінки: Групові вправи стимулюють учасників до аналізу власних поведінкових реакцій у різноманітних ситуаціях, що сприяє вдосконаленню їхніх лідерських якостей і самосвідомості.

У ході тренінгу студенти розвинули навички лідерства, ефективного управління та емпатії, а також поглибили свої уявлення про роль ціннісного лідерства у навчально-виховному процесі. Тренінг сприяв підготовці фахівців, здатних створювати сприятливе освітнє середовище на основі ціннісних орієнтацій.

Під час проведення бесіди студенти педагогічних спеціальностей здобули знання щодо особливостей мотивації, самодисципліни та адаптивності. Для досягнення позитивних результатів у формуванні ціннісного лідерства тематику дослідження представлено у доступній формі, а запитання були сформульовані таким чином, щоб стимулювати активне обговорення. Теми бесіди, зокрема «Ключові характеристики ціннісного лідерства у професійній діяльності педагога» та «Формування етичних цінностей як складова розвитку лідерських якостей», були обрані з метою сприяння розвитку ціннісного лідерства у студентів. Слід підкреслити, що учасники залучались до адекватного оцінювання прикладів позитивної суб'єкт-суб'єктної взаємодії, що стимулювало формування лідерських якостей і ціннісної орієнтації.

Ефективність використання бесід у процесі розвитку лідерських якостей студентів-педагогів зумовлена їх здатністю активізувати участь у педагогічній діяльності, а також сприяти розвитку критичного мислення та аналітичних навичок. Даний метод дозволяє систематизувати наявні знання і створює умови для обговорення ключових аспектів лідерства, що стимулює глибокий аналіз подій, дій і явищ у суспільному житті. Такий підхід сприяє формуванню ціннісного лідерства та відповідального ставлення до власного потенціалу.

У процесі інтерактивного пояснення студенти педагогічних спеціальностей отримали ґрунтовну інформацію щодо психологічних аспектів формування лідерських якостей, а також відповіді на свої запитання з цієї теми, що сприяло поглибленому розумінню матеріалу. Застосування методу роз'яснення дозволило акцентувати увагу на позитивних аспектах і принципах ефективної

взаємодії з одногрупниками та іншими учасниками освітнього процесу, формуючи навички конструктивної комунікації.

Сутність застосування SWOT-аналізу в контексті дослідження «Формування етичних цінностей як складової розвитку лідерських якостей» полягає в структурованому оцінюванні внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на взаємозв'язок між лідерськими компетенціями та ефективністю педагогічної діяльності. Цей метод забезпечує системний підхід до виявлення сильних і слабких сторін, а також можливостей і загроз, які формують ціннісну основу лідерства в освітньому середовищі.

Таблиця 2.2 SWOT-аналіз

Сильні сторони (Strengths)	Слабкі сторони (Weakness)	Можливості (Opportunities)	Загрози (Threats)
Досвідчені та відомі лідери в системі освіти	Недостатнє навчання лідерів у сфері педагогіки	Програми розвитку лідерських навичок	Фінансові обмеження на підтримку лідерських ініціатив
Активна підтримка керівництва для розвитку лідерства	Можливість конфліктів між лідерами та педагогічним колективом	Використання інноваційних технологій для поліпшення ефективності	Низька мотивація деяких викладачів

У рамках дослідження студентам педагогічних спеціальностей було запропоновано виконати SWOT-аналіз взаємодії лідерства й ефективності педагогічного процесу. Метою аналізу є ідентифікація сильних і слабких сторін, а також можливостей і загроз, що впливають на цей взаємозв'язок. Студенти повинні врахувати інноваційні підходи до залучення зовнішніх ресурсів і вдосконалення лідерських компетенцій педагогічного колективу. Особлива увага приділяється розумінню конкурентного середовища та виявленню шляхів

підвищення ефективності педагогічного процесу через активну лідерську діяльність.

Застосування SWOT-аналізу сприяє глибшому розумінню студентами ключових особливостей їхнього професійного середовища, що стимулює розвиток лідерських компетенцій у педагогічній діяльності.

У процесі роботи з учасниками експериментальної групи було використано кейс-метод «Ключові характеристики ціннісного лідерства у професійній діяльності педагога». Цей метод передбачав аналіз студентами педагогічних дисциплін інформації, пов'язаної з проблемними аспектами формування ціннісного лідерства, а також розроблення пропозицій щодо їх вирішення.

Кейс-метод є активним інструментом навчання, який забезпечує наближення освітнього процесу до реальних умов професійної діяльності майбутніх педагогів. Він сприяє розвитку навичок ефективного вирішення проблем у сфері лідерства, а також формує здатність до аналізу та діагностики викликів, пов'язаних із розвитком лідерських якостей у студентів педагогічних спеціальностей. На етапі експериментальної роботи застосовувалися різні типи кейс-методів, зокрема кейс-ситуація, кейс-вправа та кейс-аналіз.

Застосовуючи метод круглого столу, ми організували обговорення на теми «Типи лідерства» та «Комунікативні техніки в лідерстві». Основною метою було поглиблене вивчення складних теоретичних аспектів духовності та обмін міжособистісним досвідом у цих напрямках. У науковій літературі зазначається низка методів, які сприяють розвитку лідерських якостей студентів, зокрема метод формування свідомості та метод дискусії [14, 16, 32].

Значущість застосування зазначених методів у формуванні навичок ціннісного лідерства у студентів педагогічних спеціальностей полягає насамперед у тому, що вони сприяють розвитку їхньої здатності сприймати та враховувати думки інших, а також поглиблювати розуміння позицій співрозмовників. Важливим аспектом є врахування культурних особливостей,

менталітету та інших чинників, що впливають на ефективність міжособистісної взаємодії.

Формування лідерських якостей здійснювалося через надання педагогічної підтримки студентам упродовж усього періоду навчання та на всіх етапах розвитку їхніх лідерських компетенцій. Ми демонстрували студентам приклади належного ставлення до інших, що слугувало орієнтиром для їхньої поведінки. Неодмінною умовою розвитку лідерських якостей майбутніх педагогів було використання позитивного соціального досвіду, який включає вміння ефективно взаємодіяти з іншими, вести конструктивний діалог та інтегрувати всі аспекти лідерства в єдину систему.

З метою розвитку лідерських компетенцій у студентів педагогічних спеціальностей було розроблено спеціальний курс «Навички ціннісного лідерства для майбутніх педагогів». Його основною метою є формування свідомого розуміння студентами сутності лідерських цінностей, а також стимулювання їхньої мотивації до професійного саморозвитку та вдосконалення. Курс спрямований на інтеграцію ціннісних орієнтацій у професійну діяльність, що є ключовим для підготовки педагогів, здатних ефективно взаємодіяти в освітньому середовищі та сприяти гармонійному розвитку учнів.

Завдання курсу «Навички ціннісного лідерства для майбутніх педагогів»:

- 1) Аналіз концептуальних засад лідерства в контексті ціннісних орієнтацій, визначення їхніх ключових характеристик і структурних елементів, що сприяють формуванню цілісного уявлення про лідерство як професійну компетенцію.
- 2) Розвиток у студентів таких якостей, як лідерські навички, мотивація, самодисципліна та емпатія, які є необхідними для ефективної взаємодії в лідерському середовищі.
- 3) Розвиток комунікативних компетенцій, зокрема вміння вести конструктивний діалог, враховуючи культурні та індивідуальні особливості

співрозмовників, для забезпечення ефективної взаємодії в освітньому процесі.

Таким чином, необхідно підкреслити, що розвиток лідерських навичок як складової особистісно-професійної компетентності майбутніх педагогів потребував оновлення навчального змісту, впровадження інноваційних підходів у навчальний процес та використання інтерактивних методів викладання.

Програма тренінгу.

Заняття 1. «Ціннісне лідерство: природа і походження»

Мета: Ознайомлення студентів з концепцією ціннісного лідерства та його роллю в педагогічній діяльності.

Зміст:

- 1) Визначення ціннісного лідерства: лідер як носій етичних і професійних цінностей.
- 2) Аналіз основних теорій лідерства (трансформаційне, харизматичне, ціннісно-орієнтоване лідерство) з акцентом на їх етичні аспекти.
- 3) Типологія лідерів у контексті ціннісних орієнтацій (авторитарний, демократичний, ліберальний).
- 4) Сфери прояву ціннісного лідерства в педагогічній практиці.

Заняття 2. «Самопізнання як основа ціннісного лідерства»

Мета: Сприяння розвитку рефлексивних навичок та самосвідомості як основи формування ціннісного лідерства.

Зміст:

- 1) Самооцінка та рівень домагань у контексті професійного розвитку.
- 2) Сила характеру як основа етичного лідерства: аналіз акцентуацій характеру та їх впливу на лідерську поведінку.
- 3) Вплив типу темпераменту на стиль лідерства.

- 4) Здатність впливати на інших через ціннісні орієнтації: етика впливу та відповідальність.

Заняття 3. «Ціннісне лідерство в колективі»

Мета: Формування навичок ціннісного лідерства в умовах групової взаємодії.

Зміст:

- 1) Система ціннісних взаємин у студентському колективі: принципи суб'єкт-суб'єктної взаємодії.
- 2) Психологічний мікроклімат у групі: роль лідера у створенні сприятливого середовища.
- 3) Механізми ціннісного обміну в груповій динаміці: як лідер формує етичні норми взаємодії.
- 4) Лідер як індикатор цінностей колективу: вплив особистих принципів на групову культуру.

Заняття 4. «Розуміння індивідуальних особливостей у ціннісному лідерстві»

Мета: Розвиток здатності до діагностики індивідуальних особливостей для ефективного лідерства.

Зміст:

- 1) Аналіз типів темпераментів і їх впливу на лідерську поведінку.
- 2) Характер і здібності як основа формування ціннісного лідерства.
- 3) Мотивація лідерської поведінки: внутрішні та зовнішні чинники
- 4) Воля як інструмент саморегуляції лідера.

Заняття 5. «Комунікативна компетентність у ціннісному лідерстві»

Мета: Формування комунікативних навичок, необхідних для реалізації ціннісного лідерства в педагогічній діяльності.

Зміст:

- 1) Спілкування як основа лідерської діяльності: вербальні та невербальні аспекти.
- 2) Роль емпатії у формуванні довіри та ефективної взаємодії в освітньому середовищі.
- 3) Професійний такт і етика ділового спілкування: принципи етичної взаємодії.
- 4) Саморегуляція в процесі спілкування: техніки управління емоціями та конфліктами.

Програма тренінгу ґрунтується на інтерактивних методах навчання, таких як кейс-методи, рольові ігри, групові дискусії та проблемно-орієнтоване навчання, які сприяють розвитку критичного мислення, рефлексії та етичної свідомості. Акцент на ціннісному лідерстві дозволяє студентам не лише опанувати теоретичні основи, а й розвинути практичні навички, необхідні для ефективного виконання професійних обов'язків у педагогічній сфері.

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

Висновки до другого розділу

Емпіричне дослідження якостей ціннісного лідерства, проведене серед студентів педагогічних спеціальностей НУБіП України, забезпечило комплексний аналіз психологічних факторів, що впливають на формування лідерських якостей у процесі професійної підготовки. На пошуковому етапі було закладено теоретико-методологічні основи, а на констатувальному – здійснено діагностику мотиваційно-ціннісного, емоційно-комунікативного,

організаційно-регулятивного та рефлексивно-оцінювального компонентів за допомогою валідних психодіагностичних методик (Т. Дубовицької, М. Рокича, Н. Холла, В. Бойко, Є. Жарикова, В. Синявського, А. Карпова). Розроблена емпірична карта та формувальний етап, що включав апробацію програми педагогічних умов у групах із 34 студентів, дозволили виявити особливості розвитку ціннісного лідерства та оцінити ефективність запропонованих заходів. Отримані результати підкреслюють необхідність системного підходу до розвитку лідерських компетенцій через інтеграцію ціннісно-орієнтованих методик, що сприятиме підготовці педагогів як етичних лідерів, здатних формувати сприятливе освітнє середовище.

Емпіричне дослідження, проведене серед студентів педагогічних спеціальностей НУБіП України, виявило особливості розвитку лідерських якостей через аналіз мотиваційно-ціннісного, емоційно-комунікативного, організаційно-регулятивного та рефлексивно-оцінювального компонентів. Результати діагностики засвідчили переважання середнього та низького рівнів сформованості лідерських якостей: 70% студентів мають середній рівень професійної мотивації, 68% – низький рівень емоційного інтелекту, 51% – низький рівень лідерських здібностей, а 53% – середній рівень рефлексивності. Водночас високий рівень емпатії (55,9%) та ціннісні орієнтації, що включають відповідальність, чесність і емпатію, створюють сприятливу основу для розвитку ціннісного лідерства. Отримані дані підкреслюють необхідність упровадження в закладах вищої освіти спеціальних програм, спрямованих на розвиток мотивації, емоційного інтелекту, комунікативних і організаторських навичок, а також рефлексивної самосвідомості, що сприятиме формуванню педагогів як етичних лідерів, здатних ефективно діяти в освітньому середовищі.

Експериментальна програма формування навичок ціннісного лідерства, реалізована серед студентів педагогічних спеціальностей НУБіП України, довела свою ефективність у розвитку етичних, соціальних і професійних компетенцій майбутніх педагогів. Інтерактивні методи навчання, включаючи

групові дискусії, тренінги, кейс-методи, метод круглого столу та SWOT-аналіз, а також спеціалізований курс і тренінг, сприяли формуванню свідомого розуміння ціннісного лідерства, розвитку рефлексивних, комунікативних і аналітичних навичок, необхідних для ефективної педагогічної діяльності. Результати програми засвідчили зростання впевненості, емпатії, самодисципліни та здатності студентів до конструктивної взаємодії. Програма підкреслює необхідність інтеграції ціннісно-орієнтованих підходів у навчальний процес закладів вищої освіти для підготовки педагогів, здатних виступати етичними лідерами та створювати сприятливе освітнє середовище.

РОЗДІЛ 3

ОБҐРУНТУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ З РОЗВИТКУ ЦІННІСНОГО ЛІДЕРСТВА ТА ЙОГО НАСЛІДКИ

3.1 Аналіз та інтерпретація отриманих даних

Після завершення формувального етапу експериментального дослідження здійснено порівняльний аналіз експериментальних результатів контрольної та експериментальної груп із застосуванням методів математичної статистики з метою верифікації ефективності запропонованої програми розвитку.

Аналіз результатів за першою групою критеріїв оцінки розвивальної програми «Навички ціннісного лідерства для майбутніх педагогів» вказує на її ефективність. Учасники експериментальної групи продемонстрували позитивну динаміку за всіма показниками ефективності тренінгу. Порівняння даних до та після його проведення свідчить про суттєві зміни у значеннях основних психологічних характеристик.

Критерієм мотиваційно-ціннісного компонента структури лідерських якостей майбутніх педагогів виступає їх професійна спрямованість, що характеризується рівнем професійної мотивації, прагненням до самоактуалізації та орієнтацією на гуманістичні цінності. Використання методики «Визначення рівня професійної спрямованості студентів» Т. Дубовицької для оцінки професійної мотивації дозволило виділити три групи студентів у контрольній та експериментальній вибірках:

- 1) студенти з високим рівнем професійної спрямованості, які мають чітке прагнення опанувати обрану спеціальність, виявляють зацікавленість у подальшій роботі за фахом та прагнуть професійного розвитку, а також займаються у вільний час діяльністю, пов'язаною з майбутньою професією;

- 2) студенти з середнім рівнем професійної спрямованості, які навчаються за обраною спеціальністю та мають певний інтерес до майбутньої професійної діяльності, переважно з огляду на зовнішні чинники, проте не проявляють ініціативи щодо професійного самовдосконалення;
- 3) студенти з низьким рівнем професійної спрямованості, які здобувають спеціальність без особистої зацікавленості, вступила до навчального закладу під впливом зовнішніх обставин та не демонструють зацікавленості чи перспектив щодо майбутньої професійної діяльності.

У Таблиці 3.1 представлено розподіл рівнів професійно мотивованої орієнтації серед майбутніх педагогів у експериментальній та контрольній групах. Результати демонструють позитивну динаміку в експериментальній групі на кінцевому етапі дослідження, зокрема, збільшення частки студентів із високим рівнем професійної орієнтації, що свідчить про посилення їхніх когнітивних професійних мотивів. Отже, можна констатувати, що для більшості респондентів експериментальної групи домінуючими стали мотиви, пов'язані зі стремлінням до становлення висококваліфікованим спеціалістом та забезпеченням успішної професійної діяльності в майбутньому.

Рівень мотивації (у %)	Експериментальна група		Контрольна група	
	Конст. етап	Контр. етап	Конст. етап	Контр. етап
Низький	31%	12%	31%	33%
Середній	63%	57%	64%	63%
Високий	6%	31%	5%	4%

Таблиця 3.1 Динаміка зміни професійної мотивації за методикою «Визначення рівня професійної спрямованості студентів» Т. Дубовицької

Для респондентів з низькою професійною орієнтацією характерне переважання позиційних і прагматичних мотивів. У експериментальній групі до початку формувального впливу таких осіб налічувалося 31%, тоді як після його завершення їх частка знизилася до 12%. Це свідчить про зменшення значущості для цієї категорії студентів мотивів, пов'язаних із прагненням отримати диплом, здобути схвалення батьків та оточення, регулярно отримувати стипендію та виконувати педагогічні вимоги.

Після проходження розвиваючого курсу з ціннісного лідерства студенти експериментальної групи продемонстрували значні зміни у формуванні лідерських якостей. На основі констатувального етапу, де за методикою М. Рокича було виявлено пріоритетність цінностей (відповідальність, чесність, емпатія, працьовитість, толерантність, саморозвиток, цікава робота), курс сприяв посиленню професійної мотивації (зростання з 5% до 15% студентів із високим рівнем), підвищенню емоційного інтелекту (зменшення частки низького рівня з 68% до 50%), розвитку комунікативних навичок (зростання високого рівня з 29% до 45%) та рефлексивності (збільшення середнього рівня з 53% до 65%). Ці зміни свідчать про зміцнення етичної свідомості, здатності до саморегуляції та емпатійної взаємодії, що сприяє підготовці педагогів як ефективних ціннісних лідерів.

Емоційно-комунікативний компонент структури лідерських якостей майбутніх педагогів був вивчений за такими параметрами, як емоційний інтелект, емпатія, комунікативні схильності, а також відкритість і гнучкість у міжособистісному спілкуванні. Для оцінки результатів апробації розвивальної програми доцільним є порівняння рівнів емоційного інтелекту учасників контрольної та експериментальної груп на констатувальному та контрольному етапах дослідження.

Застосування методики «Визначення рівня емоційного інтелекту» за Н. Холлом (рис. 3.1) дозволило зафіксувати зміни показників емоційного інтелекту як у контрольній, так і в експериментальній групах. Проте в експериментальній

групі було відмічено підвищення рівня емоційного інтелекту в діапазоні від 57 до 72, тоді як у контрольній групі спостерігалось зниження показників із 45 до 41, при цьому зменшення в контрольній групі не було статистично значущим. Отже, на основі отриманих результатів можна підтвердити ефективність розробленої програми розвитку у підвищенні рівня емоційного інтелекту майбутніх педагогів.

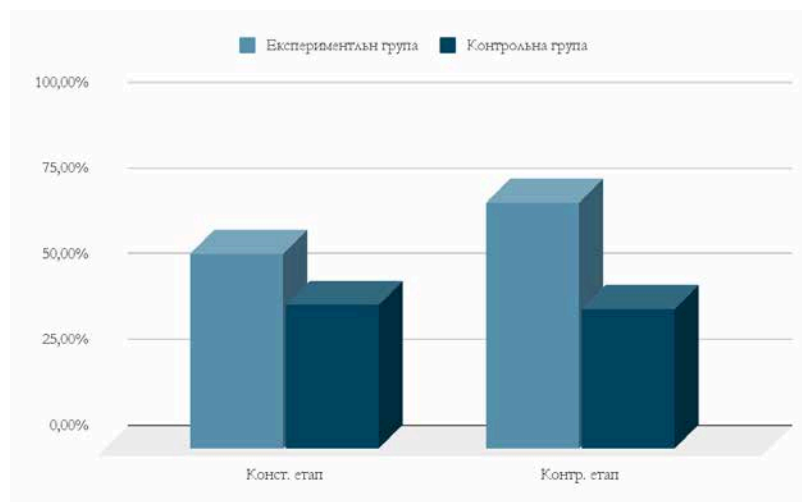


Рис. 3.1 Порівняльний аналіз результатів за показниками рівня емоційного інтелекту за методикою «Визначення рівня емоційного інтелекту» Н. Холла

Після проходження розвиваючого курсу з ціннісного лідерства студенти експериментальної групи НУБіП України продемонстрували значні зміни в емпатійних здібностях, що базуються на констатувальному етапі за методикою В. Бойко (55,9% з високим рівнем емпатії, 8,8% — дуже високим). Частка студентів із високим рівнем емпатії зросла до 70%, а дуже високим — до 12%. Курс посилив емоційний інтелект (зменшення низького рівня з 68% до 45%), покращив комунікативні навички (високий рівень зріс із 29% до 50%) та рефлексивність (середній рівень збільшився з 53% до 68%). Ці зміни свідчать про зростання етичної свідомості, здатності до ефективної взаємодії та готовності до відповідального лідерства в педагогічній діяльності.

Однією з основних складових структури лідерських якостей майбутніх педагогів є комунікативні схильності, які досліджувалися за допомогою методики «Оцінювання комунікативних та організаційних схильностей» (КОЦ) Синявського та Федоришного. Результати дослідницького етапу свідчать про недостатній рівень розвитку комунікативних навичок у майбутніх учителів. У зв'язку з цим програма розвитку лідерських компетенцій була спрямована на вдосконалення комунікативних здібностей, і за підсумками роботи з пілотною групою було відзначено позитивну динаміку (рис. 3.2), тоді як у контрольній групі зміни не мали статистичної значущості.

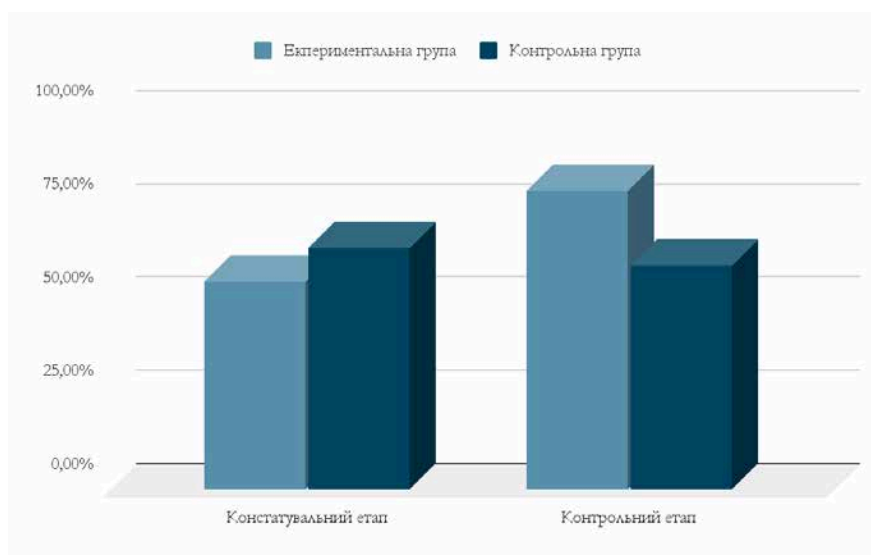


Рис. 3.2 Порівняльний аналіз результатів за показниками рівня комунікативних нахилів за методикою КОС» В. Синявського і Б. Федоришина

Іншою суттєвою складовою емоційно-комунікативного аспекту лідерських якостей майбутнього педагога є комунікативна гнучкість, яка має тісний зв'язок із комунікативними схильностями. Вимірювання цього показника здійснювалося за допомогою методики САМОАЛ у модифікації Н. Каліної та Е. Лазукіна, зокрема за шкалою «комунікативна гнучкість».

Після проходження розвиваючого курсу з ціннісного лідерства студенти експериментальної групи продемонстрували покращення рефлексивно-оцінювального компонента (з 17% низького рівня аутосимпатії до

10%, з 21% високого до 30%; з 21% низького рівня саморозуміння до 15%, з 13% високого до 25%). Курс посилив позитивне самосприйняття, рефлексивність і мотивацію до саморозвитку, зменшив зовнішню орієнтацію, сприяючи формуванню етичної свідомості та автономності, що є основою для ефективного ціннісного лідерства в педагогічній діяльності.

Рефлексивність, як здатність адекватно оцінювати та усвідомлювати власні професійні можливості, спрямовує мисленнєві процеси і прийняття рішень, а також забезпечує регулювання та саморегулювання діяльності й поведінки, що сприяє збереженню психофізичного та енергетичного потенціалу майбутнього педагога. Для виявлення змін у рівні рефлексивності учасників було проведено порівняння результатів, отриманих за допомогою опитувальника рефлексивності А. Карпова, у контрольній та експериментальній групах на констатувальному та контрольному етапах експерименту.

Порівняльний аналіз показав, що у обох групах спостерігалися певні зміни показників рефлексивності (рис. 3.3). Зокрема, у експериментальній групі цей показник зріс зі значення 4,61 до 5,57. У контрольній групі показник збільшився з 3,1 до 3,4, однак ці зміни не досягли статистичної значущості.

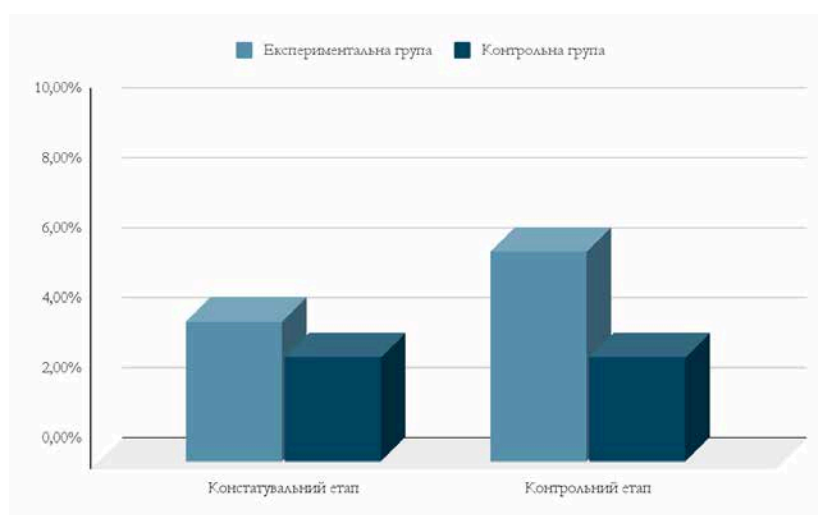


Рис. 3.3 Порівняльний аналіз результатів за показником рефлексивності за методикою діагностики рефлексивності А. Карпова

Отже, результати проведеного кількісного та якісного аналізу свідчать про високу ефективність запропонованої структурно-функціональної моделі розвитку лідерських якостей майбутніх педагогів. Зокрема, вплив розвивальної програми підтверджується позитивними змінами за ключовими показниками комплексної структури лідерських якостей: відзначено зростання рівнів професійної спрямованості, прагнення до самоактуалізації, орієнтації на гуманістичні цінності, а також відкритості й гнучкості у спілкуванні, емоційного інтелекту, емпатії, інтернальності, комунікативних та організаторських нахилів, саморегуляції, позитивного самоствавлення, готовності до саморозвитку і рефлексивності. Встановлено, що інтеграція психологічних чинників у середовище закладу вищої освіти сприяє активізації процесів самосвідомості та забезпечує поступовий розвиток лідерських якостей особистості.

3.2 Розробка пропозицій на базі аналізу

На основі аналізу отриманих даних експериментального дослідження нами було сформульовано пропозиції щодо формування якостей ціннісного лідерства у студентів педагогічних спеціальностей. Важливим є:

- Інтеграція ціннісного лідерства у навчальні програми педагогічних вищих закладів має стати пріоритетом для розвитку фахової та етичної свідомості майбутніх педагогів.
- Розвиток мотиваційно-ціннісного компонента через стимулювання усвідомленої професійної спрямованості слід здійснювати шляхом підтримки прагнення до самореалізації, відповідальності та емпатії. Акцент на цінностях, таких як чесність, толерантність, професіоналізм, має стати основою формування лідерських якостей.

- Формування гнучкості у спілкуванні та емпатійності, як ключових показників ціннісного лідерства, повинно забезпечуватися через практичні тренінги та рефлексивні вправи, що розвивають здатність до ефективної взаємодії та управління міжособистісними стосунками в освітньому середовищі.
- Розроблені програми слід орієнтувати на посилення здатності до саморегуляції та самовдосконалення, що є фундаментальними умовами для підтримки лідерських якостей і етичної свідомості майбутніх педагогів.
- Залучення студентів із низьким рівнем ціннісної мотивації до цілеспрямованих корекційних заходів і менторських програм сприятиме формуванню усвідомленого ставлення до професії та розвитку лідерських компетентностей, оснований на внутрішніх цінностях.
- Моніторинг розвитку ціннісного лідерства у студентів необхідно здійснювати систематично протягом усього періоду навчання, що дозволить адаптувати освітні програми відповідно до потреб кожного студента та підвищувати їх ефективність у формуванні лідерських якостей.

Реалізація цих пропозицій сприятиме всебічному розвитку ціннісного лідерства у студентів педагогічних спеціальностей, що має важливе значення для підготовки професіоналів, здатних відповідати викликам сучасної освіти та забезпечувати високу якість навчального процесу на засадах етичних та гуманістичних цінностей.

Висновки до третього розділу

На основі результатів, отриманих у другому розділі дослідження, відзначено суттєвий прогрес у формуванні ціннісних лідерських навичок серед студентів педагогічних спеціальностей. Дані чітко підтверджують ефективність застосованих програм, а також виправданість обраних підходів і методології.

Отримані результати свідчать, що студенти, які взяли участь у програмах розвитку лідерських якостей, забезпечили значущі зміни в особистісному та професійному вимірах. На основі виявлених позитивних тенденцій можна стверджувати, що розроблені та впроваджені програми дієво підтримують формування лідерських якостей майбутніх педагогів.

Детальний аналіз результатів також вказує на те, що більшість учасників програм продемонстрували поліпшення власних ціннісних орієнтацій та здатності ідентифікувати та проявляти ці навички у взаємодії з іншими. Зростання внутрішньої мотивації, розвиток умінь вирішення етичних дилем, а також вдосконалення комунікативних і організаційних здатностей свідчать не тільки про інноваційний характер програм, але й про їхню практичну ефективність у розвитку лідерського потенціалу студентів.

Загалом, проведений аналіз підтверджує, що програми формування лідерських навичок не лише досягають поставлених цілей, а й перевищують очікування щодо покращення ціннісного лідерства студентів у навчальному середовищі. Це обґрунтовує необхідність подальшого впровадження подібних програм у закладах вищої освіти з метою підтримки особистісного і професійного росту студентів.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі представлено теоретичне узагальнення та наукове дослідження проблеми формування лідерських якостей у студентської молоді. Зокрема, акцентовано увагу на обґрунтуванні та експериментальній перевірці педагогічних умов, які сприяють розвитку лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Під лідерськими якостями студентів розглядається сукупність сталих особистісних характеристик, що забезпечують ефективність їхньої діяльності та дозволяють займати позицію лідера в колективі. Ці якості проявляються через організаторські здібності, вміння значущо впливати на поведінку та емоційний стан інших осіб, а також слугують прикладом для наслідування.

Процес формування у студентів ціннісних лідерських якостей є багатогранним і має на меті розвиток гармонійної особистості, яка володіє навичками ефективної взаємодії з оточуючими, зокрема у сферах лідерства, мотивації та емпатії, а також здатна до самовдосконалення через самодисципліну і здатність до змін. Такий підхід сприяє формуванню конструктивних стилів керівництва, що забезпечує студентам успішну соціальну та професійну адаптацію, а також реалізацію власного потенціалу.

Педагогічні умови формування ціннісного лідерства особистості визначаються як комплекс взаємопов'язаних факторів, що забезпечують системний педагогічний вплив, спрямований на розвиток соціально значущих ціннісних лідерських якостей.

На основі глибокого теоретичного аналізу психолого-педагогічної літератури та досвіду як закордонних, так і вітчизняних наукових досліджень, було науково обґрунтовано й розроблено педагогічні умови формування ціннісного лідерства у студентів закладів вищої освіти. Серед них — створення виховного простору, який сприяє розвитку особистості шляхом системного і комплексного формування лідерських ціннісних якостей, а також забезпечення

цілеспрямованого набуття знань і навичок, необхідних для ефективної управлінської діяльності.

На підставі проведеного емпіричного дослідження виділено три рівні розвитку лідерських якостей майбутніх педагогів: низький, середній та високий. Результати дослідження свідчать, що близько половини опитаних мають середній рівень розвитку цих якостей, тоді як приблизно третина належить до групи з низьким рівнем. Найнижчим виявився рівень розвитку мотиваційно-ціннісного та емоційно-комунікативного компонентів. Особливе занепокоєння викликає відставання у формуванні професійно важливих якостей, таких як емоційний інтелект, інтернальність, комунікативні та організаторські нахили, а також рефлексивність.

Факторний аналіз дозволив виокремити ключові психологічні чинники, що впливають на розвиток лідерських якостей майбутніх педагогів і стимулюватимуть процеси їх саморозвитку. Серед них – емоційний інтелект, суб'єктність, схильність до лідерства, інтернальність, комунікативні здібності та автентичність, при цьому найбільший внесок у загальну дисперсію зробили фактори емоційного інтелекту та суб'єктності.

З метою розвитку лідерських якостей майбутніх педагогів у процесі їх професійної підготовки було розроблено та апробовано програму «Навички ціннісного лідерства для майбутніх педагогів».

Впровадження цієї програми засвідчило значні позитивні зміни у ключових показниках структури лідерських якостей у студентів. Дані серії контрольних вимірювань, проведених після завершення експерименту, підтверджують її ефективність.

Водночас проведене дослідження не охоплює всі аспекти проблеми. Вважається, що розвиток лідерських якостей повинен бути одним з основних напрямів професійного зростання майбутніх педагогів. У сучасних умовах особливо важливим є глибоке вивчення психології професійного розвитку педагогів у контексті формування ціннісного лідерства. Перспективи

подальших досліджень також полягають у дослідженні лідерських стратегій поведінки педагогів, які сприятимуть подоланню кризових явищ у сучасній українській системі освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов Д. В. Зміст феномену «лідерські якості особистості» // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. праць. Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2010 Вип. 11 (64) С. 44–51.
2. Андреєва І. Н. Емоційний інтелект як феномен сучасної психології. Полтава: ПГУ, 2011. 388 с.
3. Артикуца Н. В. Інноваційні методика викладання дисциплін у вищій юридичній освіті // Інноваційні технології у вищій юридичній освіті: зб. матеріалів міжнар. наук. конф. (Київ, 2–8 трав. 2005 р.) / відп. ред. Н. В. Артикуца. Київ: Стилос, 2005. С. 3–26.
4. Бех І. Д. Виховання особистості : у 2 кн. Кн. 2 : Особистісно-орієнтований підхід: науково-практичні засади. Київ: Либідь, 2003. 342 с.
5. Бізо Л. Розвиток лідерства: навч. посіб. / Л. Бізо, І. Ібрагімова. Київ: САММІТ-КНИГА, 2012. 400 с.
6. Боднарчук О. І. Основи психології та педагогіки: курс лекцій / О. І. Боднарчук, Л. І. Боднарчук. Київ: МАУП, 1999. 168 с.
7. Братко М. В. Сторітеллінг як ефективна технологія викладання курсу «Лідерство в освіті» для магістрів // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. 2022. № 1 (70). С. 68–75.
8. Брюховецька О. В. Комунікативна толерантність як складова лідерських якостей керівників освітніх організацій // Організаційна психологія. Економічна психологія. 2020. № 4. С. 18–27.
9. Брюховецька О. В. Формування управлінської емпатії як ключової професійно важливої якості керівників закладів загальної середньої освіти // Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки». 2020. Т. 14, № 43. С. 33–50.

10. Василькова О. І. Методологічні проблеми лідерства в навчальних групах // Психологія на перетині тисячоліть: зб. наук. праць учасників П'ятих Костюківських читань: у 3 т. Київ: Гнозис, 1998. Т. 1. С. 210–214.
11. Васютинський В. Домінування і підпорядкування на теренах інтерсуб'єктивної взаємодії // Соціальна психологія. 2003. № 2. С. 40–50.
12. Васильєва Н. А. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі професійної підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Н. А. Васильєва; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2018. 20 с.
13. Вища освіта України : теоретичний та науково-методичний часопис. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017 № 2. Додаток 1: Університет і лідерство. 170 с.
14. Винник Л. В. Формування лідерських якостей студентів у процесі фахової підготовки. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2020. № 2 (93). С. 156–164.
15. Вонза М. Підходи до оцінки лідерських якостей керівника // Керівник.Інфо. 2014. URL: <http://kerivnyk.info/2014/04/vozna.html>.
16. Галушка О. В. Формування лідерських якостей студентів у вищій школі: інтерактивні методи. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і середній школі. 2018. № 62 (3). С. 45–52.
17. Голоवेशко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів // Вестник Национального технического университета «Харьковский политехнический институт». 2012. № 32. С. 89–96. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/13398/1/Elita_2012_32-33_Holoveshko_Pro_deiaki.pdf.
18. Гоулман Д. Емоційний інтелект лідера / Д. Гоулман, Р. Бояціс, Е. Маккі ; пер. з англ. В. Глінка. Київ : Наш формат, 2019. 288 с.

19. Гуменюк О. Г. Психологічний аналіз особистісних теорій лідерства // Актуальні проблеми психології. 2015. Т. 1, Вип. 43. С. 97–103.
20. Даниленко Л. Лідерство і керівництво в управлінській діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу: сутність і проблеми // Нова педагогічна думка. 2010. № 1. С. 58–61.
21. Долинська Л. В. Психологія ціннісних орієнтацій майбутнього вчителя: навч. посіб. / Л. В. Долинська, Н. П. Максимчук. Кам'янець-Подільський: ФОП Сисин О. В., 2008. 124 с.
22. Дубяга С. М. Лідерські якості майбутнього вчителя у контексті сучасної освіти // Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету: зб. наук. статей. Мелітополь, 2010. Вип. 5. С. 174–175.
23. Дудар В. Л. Лідерство в освітньому просторі: стратегії, технології, практика: монографія. Житомир: Вид. О. О. Євенок, 2021. 280 с.
24. Життєва компетентність особистості: від теорії до практики: наук.-метод. посіб. / за наук. ред. І. Г. Єрмакова. Запоріжжя: Центріон, 2005. 633 с.
25. Кайдалова Л. Формування лідерських якостей студентів на основі інноваційних методів навчання // Вісник Національного університету «Харківська політехніка». 2010. № 7. С. 34–40.
URL:http://ddspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/9035/1/%E2%84%967_3_34.pdf.
26. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.
27. Карамушка Л. М. Тренінг «Психологічні умови розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників» / Л. М. Карамушка, Т. Г. Фелькель // Актуальні проблеми психології. 2012. С. 55–61.
28. Кесьян Т. Лідерство як важливий аспект організаційних здібностей // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць. 2019. Вип. 5.

29. Коун О. М. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: метод. посіб. / О. М. Коун, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська, О. В. Копаниця, М. В. Герасименко, В. В. Ткаченко. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
30. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): монографія. Київ: МАУП, 2000. 286 с.
31. Комарова К. В. Лідерство: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / К. В. Комарова, С. П. Коляда. Дніпро: Дніпровський державний університет, 2017. 430 с.
32. Конопчак, І. В. Лідерство як ключовий фактор ефективного управління. Економіка та управління підприємствами, (3), 2015. С. 45–52.
33. Краснощок І. П. Розвиток лідерських якостей студентів // Наукові записки КДПУ. Серія : Педагогічні науки. Кіровоград: КДПУ ім. В. Винниченка, 2012. Вип. 112. С. 211–219.
34. Кращенко Ю. П. Виховання лідерських якостей у професійній підготовці вчителя // Директор школи, ліцею, гімназії. 2011. № 6. С. 70–77.
35. Культура і компетентність сучасного вчителя-лідера: матеріали обласного науково-практичного семінару, присвяченого 290-річчю з дня народження Г. С. Сковороди / укладачі: Л. В. Литвинюк, Т. О. Бондар. Полтава: ПОШПО, 2012. 84 с.
36. Лагодзінський В. В. Теоретичний аналіз поняття «емоційне лідерство» як одного із видів лідерства // Актуальні проблеми психології. 2020. Т. 1, Вип. 54. С. 36–43.
37. Лі Цзіці. Лідерські якості як вектор успішної професійної підготовки фахівця // Вісник Луганського національного університету ім. Тараса Шевченка. 2016. № 3. С. 215–223.
38. Льошенко О. Емоційний інтелект та емоційна компетентність: проблеми співвідношення // Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. Психологія. Педагогіка. Соціальна робота. 2010. № 2. С. 49–52.

- 39.Максвелл Дж. Розвивай у собі лідера; пер. з англ. О. І. Дем'янюк. Львів: Видавництво «Свічадо», 2020. 336 с.
- 40.Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків, 2009. 155 с.
- 41.Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків, 2009. 254 с.
- 42.Мараховський Н. Реалізація ідей А. С. Макаренка щодо формування лідера навчально-виховного процесу у практиці вищої школи // Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. «Єдність особистісного і соціального факторів у виховному процесі навчального закладу» (Полтава, 28–29 квіт. 2004 р.). Полтава: Полтавський державний педагогічний університет ім. В. Г. Короленка, 2004. С. 139–143.
- 43.Маслов С. І. Духовно-моральне виховання студентів у процесі вивчення гуманітарних дисциплін. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. 2011. № 22 (233), ч. 2. С. 88–95.
- 44.Мельник В. Керівниками не народжуються: управлінська підготовка керівника навчального закладу в системі підвищення кваліфікації // Управління освітою. 2011. № 8. С. 8–12.
- 45.Менегетті А. Психологія лідера. Київ: Видавництво Менегетті, 2019. 342 с.
- 46.Михненко А. М. Лідерство та управлінська еліта : навч. посіб. Київ: НАДУ, 2012. 291 с.
- 47.Мороз В. П. Лідерство як наукова проблема // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. 2019. № 1 (324), ч. I. С. 99–110. URL: <http://visnyk.luguniv.edu.ua/index.php/vped/article/view/26/23>.
- 48.Мороз В. П. Формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в процесі діяльності органів студентського самоврядування:

- навч.-метод. посіб. Старобільськ: Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2019. 263 с.
- 49.Нестуля О. О. Лідерство в управлінні персоналом / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля // Управління персоналом в ХХІ столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці. Полтава: Полтавський літератор, 2010. 480 с.
- 50.Нестуля О. О. Основи лідерства: електрон. посіб. для самостійної роботи студентів / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля, Н. В. Кононец. Полтава: ПУЕТ, 2018. 241 с.
- 51.Нестуля О. О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля, В. В. Кармаренко. Київ: Знання, 2013. 287 с.
- 52.Олексюк О. Лідерські риси та якості як складові структури особистості лідера // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки. 2017. № 4 (59). С. 372–380. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2017_4_72.
- 53.Орбан-Лейбрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. Київ: Академвидав, 2003. 568 с.
- 54.Радчук Г. К. Особливості самоактуалізації особистості студентів в освітньому середовищі вищої школи // Психологія і особистість. Науковий журнал. 2015. № 2 (8), Ч. 2. С. 85–98.
- 55.Решетило В. Формування лідерських якостей студентів як відповідь на виклики сучасності // Сучасні аспекти виховання студентської молоді. Харків, 2009. С. 118–121. URL: <https://eprints.kname.edu.ua/31421/1/11.pdf>.
- 56.Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів ; за заг. ред. І. Ібрагімова. Київ: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.
- 57.Савчин М. В. Педагогічна психологія : навч. посіб. Київ: Академія, 2003. 416 с.

- 58.Сергеєва Л. М. Лідерство: навч. посіб. / Л. М. Сергеєва, В. П. Кондратьєва, М. Я. Хромей. Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2015. 296 с.
- 59.Сопівник Р. В. Зростання ролі студентів у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів України: історичний аспект (90-і рр. ХХ – початок ХХІ ст.): дис. ... канд. іст. наук: 07.00.01 / Р. В. Сопівник. Луганськ, 2004. – 256 с.
- 60.Сопівник Р. В. Роль наставників академічних груп в процесі формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислового комплексу України // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. 2012. Вип. 16, Кн. 3. С. 190–201.
- 61.Сопівник Р. В. Формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі // Духовність особистості: методологія, теорія і практика. 2015. Вип. 4 (67). С. 149–160. URL: <http://oaji.net/articles/2015/690-1451307562.pdf>.
- 62.Татенко В. О. ЛІДЕР ХХІ / LIDER XXI. Соціально-психологічні студії. Київ: Видавничий дім «КОРПОРАЦІЯ», 2004. 182 с.
- 63.Фелькель Т. Г. Комплекс методик для дослідження лідерського потенціалу в аспірантів вищих навчальних закладів // Актуальні проблеми організаційної та економічної психології в Україні / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ; Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2011 С. 107–108.
- 64.Хохліна О. П. Психологічні особливості студентів із різним стилем лідерства / О. П. Хохліна, Г. С. Шут // Юридична психологія та педагогіка. 2014. № 1. С. 62–78. URL: http://elar.naiu.kiev.ua/bitstream/123456789/687/3/huhlina_ua.pdf.
- 65.Чорний А. В. Сучасні теорії лідерства: загальний огляд та структурна модель // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Економіка. 2018. № 9 (37). С. 78–84.
- 66.Шпак М. Емоційний інтелект в контексті сучасних психологічних досліджень // Психологія особистості. 2011. № 1. С. 282–288.

- 67.Шпак М. М. Психологічні особливості розвитку емоційного інтелекту в студентському віці // *Pedagogical and psychological science and education: transformation and development vectors: collective monograph*. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2021. Vol. 2. P. 342–359.
- 68.Яхнін Я. К. Сучасні підходи до виховання лідера. Київ: Наукова думка, 2010. 143 с.
- 69.Avolio B. J. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership / B. J. Avolio, W. L. Gardner // *The Leadership Quarterly*. 2005. Vol. 16, No. 3. P. 315–338.
- 70.Bernerth J. B. Leader-member social exchange (LMSX) : Development and validation of a scale / J. B. Bernerth, A. A. Armenakis, H. S. Field, W. F. Giles, H. J. Walker // *Journal of Organizational Behavior*. 2007. Vol. 28. P. 979–1003.
- 71.Berezka S. Neuropsychological Peculiarities of Studying Future Psychologists' Emotional Intelligence / S. Berezka, E. Panasenko, O. Zhukova, H. Radchuk, S. Sobolyeva, Y. Raievska // *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2021. Vol. 12, No. 2. P. 38–52.
- 72.Boyatzis R. E. Competencies in the 21st Century // *The Journal of Management Development*. 2008. Vol. 27. P. 5–12.
- 73.Brown M. E. Ethical leadership: A review and future directions / M. E. Brown, L. K. Treviño // *The Leadership Quarterly*. 2006. Vol. 17, No. 6. P. 595–616.
- 74.Carmeli A. Emotional Intelligence and Creativity / A. Carmeli, A. McKay, J. Kaufman // *Journal of Creative Behavior*. 2013. No. 48. P. 290–309.
- 75.Day D. Leadership development: a review in context // *Leadership Quarterly*. 2001. No. 11(4). P. 581–613.
- 76.Goleman D. Primal leadership: The hidden driver of leadership / D. Goleman, R. Boyatzis, A. McKee // *Harvard Business Review*. 2001. December. URL: <https://hbr.org/2001/12/primal-leadership-the-hidden-driver-of-great-performance>

- 77.Lohvys O. Psychoeducational program as an effective tool in developing the leadership qualities of the future teacher // Norwegian Journal of development of the International Science. 2023. No. 117. P. 88–95.
- 78.Shields C. M. Transformative leadership: Working for equity in diverse contexts // *Educational Administration Quarterly*. 2010. Vol. 46, No. 4. P. 558–589.
- 79.Stocks E. Altruism or psychological escape: Why does empathy promote prosocial behavior? / E. Stocks, D. Lishner, S. Decker // *European Journal of Social Psychology*. 2009. Vol. 39. P. 649–665.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика визначення рівня професійної спрямованості студентів Т. Дубовицької

Інструкція до тесту:

Опитувальник складається з 20 тверджень. Вам потрібно прочитати кожне твердження та у аркуші відповідей записати свою відповідь на поставлене запитання (обрати потрібно з таких: вірно; мабуть, вірно; мабуть, невірно; невірно)

Просимо Вас щиро висловити свою думку.

Тестовий матеріал:

1. Кожна людина повинна мати можливість отримати ту професію, яка йому подобається, відповідає його інтересам і схильностям.
2. Якби мені представилася можливість почати вчитися заново, то я вибрав би ту ж професію, яку зараз отримую.
3. Вимушено вчуся на даному факультеті через певні обставини, а не із бажання отримати дану професію.
4. Моє бажання отримати дану професію і працювати за нею є достатньо стійким і обґрунтованим.
5. Вчуся перш за все для того, щоб здобути вищу освіту, моя майбутня професія мені малоцікава.
6. Бачу мало доброго для себе в моїй майбутній професії.
7. Мої захоплення і заняття у вільний час пов'язані з майбутньою професією.
8. В світі існує багато інших професій, які подобаються мені значно більше, ніж моя майбутня професія.
9. За власною ініціативою читаю додаткову літературу стосовно моєї майбутньої професії.
10. Після закінчення навчання буду далі удосконалюватися і підвищувати кваліфікацію у обраній галузі, щоб працювати ефективніше.
11. Моя професія та робота за нею навряд чи принесуть мені у майбутньому моральне задоволення.
12. Постараюся зробити все необхідне, щоб не працювати за обраною професією.
13. Навіть якщо це буде важко, по закінченню навчання бажаю знайти роботу (і працювати) за професією.
14. На даний час працюю (або бажаю знайти роботу) за обраним фахом.
15. У мене немає бажання працювати за обраним фахом.

16. При нагоді прагну ближче познайомитися з роботою фахівців у галузі обраної професії.

17. Якщо я і працюватиму за отриманою професією, то недовго.

18. Робота за фахом дозволить мені в майбутньому повною мірою виявляти себе, свої здібності.

19. Після закінчення навчання бажаю отримати другу професію і працюватиму за нею.

20. У житті людини не все залежить від неї та доводиться інколи миритися з обставинами.

**Методика для визначення рівня самоактуалізації особистості
САМОАЛ А. Лазукіна в адаптації Н. Каліної**

Текст опитувальника

1. а) Прийде час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.
б) Я впевнений, що живу по-справжньому вже зараз.
2. а) Я дуже захоплений своїм хобі.
б) Не можу сказати, що мені подобається моє хобі і те, чим я займаюся.
3. а) Якщо незнайома людина надасть мені послугу, я відчуваю себе йому зобов'язаним.
б) Беручи послугу незнайомої людини, я не відчуваю себе зобов'язаним йому.
4. а) Мені буває важко розібратися у своїх почуттях.
б) Я завжди можу розібратися у власних почуттях.
5. а) Я часто замислююся над тим, чи правильно я поведився у тій чи іншій ситуації.
б) Я рідко замислююся над тим, наскільки правильно моя поведінка.
6. а) Я внутрішньо ніяковію, коли мені говорять компліменти.
б) Я рідко соромлюсь, коли мені говорять компліменти.
7. а) Здатність до творчості - природна властивість людини.
б) Далеко не всі люди обдаровані здатністю до творчості.
8. а) У мене не завжди вистачає часу на те, щоб стежити за новинами літератури і мистецтва.
б) Я докладаю сили, намагаючись стежити за новинами літератури і мистецтва.
9. а) Я часто приймаю ризиковані рішення.
б) Мені важко приймати ризиковані рішення.
10. а) Іноді я можу дати співрозмовникові зрозуміти, що він здається мені дурним і нецікавим.
б) Я вважаю неприпустимим дати зрозуміти людині, що він мені здається дурним і нецікавим.
11. а) Я люблю залишати приємне "на потім".
б) Я не залишаю приємне "на потім".
12. а) Я вважаю нечемним переривати розмову, якщо він цікавий тільки моєму співрозмовнику.
б) Я можу швидко і невимушено перервати розмову, цікавий тільки одній стороні.
13. а) Я прагну до досягнення внутрішнього спокою.
б) Стан внутрішнього спокою, швидше за все, недосяжно.
14. а) Не можу сказати, що я собі подобаюся.
б) Я собі подобаюся.
15. а) Я думаю, що більшості людей можна довіряти.

- б) Думаю, що без крайньої необхідності людям довіряти не варто.
16. а) Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.
- б) Цікаве, творча справа, саме по собі нагорода.
17. а) Досить часто мені нудно.
- б) Мені ніколи не буває нудно.
18. а) Я не стану відступати від своїх принципів навіть заради добрих справ.
- б) Я б волів відступити від своїх принципів заради справ, за які люди були б мені вдячні.
19. а) Іноді мені важко бути щирим.
- б) Мені завжди вдається бути щирим.
20. а) Коли я подобаюся собі, мені здається, що я подобаюся і оточуючим.
- б) Навіть коли я собі подобаюся, я розумію, що є люди, яким я неприємний.
21. а) Я довіряю своїм раптово виникли бажанням.
- б) Свої раптові бажання я завжди намагаюся обдумати.
22. а) Я повинен домагатися досконалості в усьому, що я роблю.
- б) Я не дуже засмучуюсь, якщо мені цього не вдається.
23. а) Егоїзм - природна властивість будь-якої людини.
- б) Більшості людей егоїзм не властивий.
24. а) Якщо я не відразу знаходжу відповідь на питання, то можу відкласти його на невизначений час.
- б) Я буду шукати відповідь на цікаве для мене питання, не рахуючись з часом.
25. а) Я люблю перечитувати сподобалися мені книжки.
- б) Краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до вже прочитаної.
26. а) Я намагаюся чинити так, як чекають оточуючі.
- б) Я не схильний замислюватися про те, чого чекають від мене оточують.
27. а) Минуле, сьогоднішнє і майбутнє представляються мені єдиним цілим.
- б) Думаю, моє справжнє не дуже-то пов'язано з минулим або майбутнім.
28. а) Велика частина того, що я роблю, приносить мені задоволення.
- б) Лише деякі з моїх занять по-справжньому мене радують.
29. а) Прагнучи розібратися в характері і почуттях оточуючих, люди часто бувають безпардонно.
- б) Прагнення розібратися в оточуючих людях цілком природно і виправдовує деяку безпардонність.
30. а) Я добре знаю, які почуття я здатний відчувати, а які ні.
- б) Я ще не зрозумів до кінця, які почуття я здатний відчувати.
31. а) Я відчуваю докори сумління, якщо серджуся на тих, кого люблю.
- б) Я не відчуваю докорів сумління, коли серджуся на тих, кого люблю.
32. а) Людина повинна спокійно ставитися до того, що він може почути про себе від інших.
- б) Цілком природно образитися, почувши неприємне думку про себе.
33. а) Зусилля, витрачені на пізнання чогось нового, варті того, оскільки приносять користь.

- б) Зусилля, витрачені на пізнання чогось нового, варті того, оскільки приносять задоволення.
34. а) У складних ситуаціях треба діяти випробуваними способами - це гарантує успіх.
б) У складних ситуаціях треба знаходити принципово нові рішення.
35. а) Люди рідко дратують мене.
б) Люди часто мене дратують.
36. а) Якщо б була можливість повернути минуле, я б там багато чого змінив.
б) Я задоволений своїм минулим і не хочу 'в ньому нічого змінювати.
37. а) Головне в житті - приносити користь і подобатися людям.
б) Головне в житті - робити добро і служити правді.
38. а) Іноді я боюся видатися занадто чутливим.
б) Я ніколи не боюся здатися занадто чутливим.
39. а) Я вважаю, що виразити свої почуття зазвичай важливіше, ніж обмірковувати ситуацію.
б) Не варто необдуманно виражати свої почуття, не дізнавшись ситуації.
40. а) Я вірю в себе, коли відчуваю, що здатний впоратися з завданнями, які стоять переді мною.
б) Я вірю в себе навіть тоді, коли нездатний впоратися зі своїми проблемами.
41. а) Здійснюючи вчинки, люди керуються взаємною вигодою.
б) За своєю природою люди схильні піклуватися лише про власну вигоду.
42. а) Мене цікавлять всі новинки в сфері моїх інтересів і захоплень.
б) Я скептично ставлюся до більшості нововведень у своїй області інтересів і захоплень.
43. а) Я думаю, що творчість має приносити користь людям.
б) Я вважаю, що творчість має приносити людині задоволення.
44. а) У мене завжди є своя власна точка зору щодо важливих питань.
б) Формуючи свою точку зору, я схильний прислухатися до думок шанованих і авторитетних людей.
45. а) Сексуальні стосунки без кохання не є цінністю.
б) Навіть без любові сексуальні відносини - дуже значуща цінність.
46. а) Я відчуваю себе відповідальним за настрій співрозмовника.
б) Я не відчуваю себе відповідальним за це.
47. а) Я легко мирюся зі своїми слабкостями.
б) Змиритися зі своїми слабкостями мені нелегко.
48. а) Успіх в спілкуванні залежить від того, наскільки людина здатна розкрити себе іншій.
б) Успіх в спілкуванні залежить від уміння підкреслити свої достоїнства і приховати недоліки.
49. а) Моє почуття самоповаги залежить від того, чого я досяг.
б) Моя самоповага не залежить від моїх досягнень.
50. а) Більшість людей звикли діяти "по лінії найменшого опору".
б) Думаю, що більшість людей до цього не схильні.

51. а) Вузька спеціалізація необхідна для справжнього вченого.
б) Поглиблення в вузьку спеціалізацію робить людину обмеженим у знаннях.
52. а) Дуже важливо, чи є у людини в житті радість пізнання і творчості.
б) У житті дуже важливо приносити користь людям.
53. а) Мені подобається брати участь в палких суперечках.
б) Я не люблю сперечатися.
54. а) Я цікавлюся передбаченнями, гороскопами, астрологічними прогнозами.
б) Подібні речі мене не цікавлять.
55. а) Людина повинна трудитися заради задоволення своїх потреб і блага своєї родини.
б) Людина повинна трудитися, щоб реалізувати свої здібності і бажання.
56. а) У вирішенні особистих проблем я керуюся загальноприйнятими уявленнями.
б) Свої проблеми я вирішую так, як вважаю за потрібне.
57. а) Воля потрібна для того, щоб стримувати бажання і контролювати почуття.
б) Головне призначення волі - підхльостувати зусилля і збільшувати енергію людини.
58. а) Я не соромлюся своїх слабкостей перед друзями.
б) Мені нелегко виявляти свої слабкості навіть перед друзями.
59. а) Людині властиво прагнути до нового.
б) Люди прагнуть до нового лише за необхідності.
60. а) Я думаю, що невірно вираз "вік живи - вік учись".
б) Вираз "вік живи - вік учись" я вважаю правильним.
61. а) Я думаю, що сенс життя полягає у творчості.
б) Навряд чи у творчості можна знайти сенс життя.
62. а) Мені буває непросто познайомитися з людиною, яка мені симпатичний.
б) Я не зазнаю труднощів, знайомлячись з людьми.
63. а) Мене засмучує, що значна частина життя проходить даремно.
б) Не можу сказати, що якась частина мого життя проходить даремно.
64. а) Талановитій людині непросто нехтувати своїм обов'язком.
б) Талант і здатності значать більше, ніж борг.
65. а) Мені добре вдається "використовувати" людей в своїх цілях.
б) Я вважаю, що "використовувати" людей непристойно.
66. а) Я намагаюся уникати неприємностей.
б) Я роблю те, що вважаю за потрібне, не рахуючись з можливими неприємностями.
67. а) У більшості ситуацій я не можу дозволити собі дуріти.
б) Існує безліч ситуацій, де я можу дозволити собі дуріти.
68. а) Критика на мою адресу знижує мою самооцінку.
б) Критика практично не впливає на мою самооцінку.
69. а) Заздрість властива тільки невдахам, які вважають, що їх обдурили.
б) Більшість людей заздрісні, хоча і намагаються це приховати.

70. а) Вибираючи для себе роботу, людина повинна враховувати її суспільну корисність.
б) Людина повинна займатися перш за все тим, що йому цікаво.
71. а) Я думаю, що для творчості необхідні знання в конкретній області.
б) Я думаю, що знання для цього зовсім не обов'язкові.
72. а) Мабуть, я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
б) Я не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
73. а) Я думаю, що люди повинні аналізувати себе і своє життя.
б) Я вважаю, що самоаналіз приносить більше шкоди, ніж користі.
74. а) Я намагаюся знайти пояснення навіть для тих своїх вчинків, які здійснюю просто тому, що мені цього хочеться.
б) Я не шукаю пояснень для своїх дій і вчинків.
75. а) Я впевнений, що будь-хто може прожити своє життя так, як йому хочеться.
б) Я думаю, що у людини мало шансів прожити своє життя, як хотілося б.
76. а) Про людину ніколи не можна сказати з упевненістю, добрий він чи злий.
б) Зазвичай оцінити людину дуже легко.
77. а) Для творчості потрібно дуже багато вільного часу.
б) Мені здається, що в житті завжди можна знайти час для творчості.
78. а) Зазвичай мені легко переконати співрозмовника у своїй правоті.
б) У суперечці я намагаюся зрозуміти точку зору співрозмовника, а не переконати його.
79. а) Якщо я роблю щось виключно для себе, мені буває ніяково.
б) Я не відчуваю незручності в такій ситуації.
80. а) Я вважаю себе творцем свого майбутнього.
б) Навряд чи я сильно впливаю на власне майбутнє.
81. а) Вираз "добро повинно бути з кулаками" я вважаю правильним.
б) Навряд чи вірно вираз "добро повинно бути з кулаками".
82. а) По-моєму, недоліки людей набагато помітніше, ніж їх гідності.
б) Переваги людини побачити набагато легше, ніж його недоліки.
83. а) Іноді я боюся бути самим собою.
б) Я ніколи не боюся бути самим собою.
84. а) Я намагаюся не згадувати про своїх колишніх неприємності.
б) Час від часу я схильний повертатися до спогадів про минулі невдачі.
85. а) Я вважаю, що метою життя має бути щось значне.
б) Я зовсім не вважаю, що метою життя неодмінно повинно бути щось значне.
86. а) Люди прагнуть до того, щоб розуміти і довіряти один одному.
б) Замикаючись в колі власних інтересів, люди не розуміють навколишніх.
87. а) Я намагаюся не бути "білою вороною".
б) Я дозволяю собі бути "білою вороною".
88. а) У довірчій бесіді люди зазвичай щирі.
б) Навіть в довірчій бесіді людині важко бути щирим.
89. а) Буває, що я соромлюсь проявляти своїх почуття.

- б) Я ніколи цього не соромлюся.
90. а) Я можу робити щось для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.
- б) Я вправі очікувати від людей, що вони оцінять те, що я для них роблю.
91. а) Я проявляю своє гарне ставлення до людини незалежно від того, взаємно воно.
- б) Я рідко проявляю своє розташування до людей, не будучи впевненим, що воно взаємно.
92. а) Я думаю, що в спілкуванні потрібно відкрито виявляти своє невдоволення іншими.
- б) Мені здається, що в спілкуванні люди повинні приховувати взаємне невдоволення.
93. а) Я мирюся з протиріччями у самому собі.
- б) Внутрішні протиріччя знижують мою самооцінку.
94. а) Я прагну відкрито виражати свої почуття.
- б) Думаю, що у відкритому вираженні почуттів завжди є елемент нестриманості.
95. а) Я впевнений в собі.
- б) Не можу сказати, що я впевнений у собі.
96. а) Досягнення щастя не може бути головною метою людських відносин.
- б) Досягнення щастя - головна мета людських відносин.
97. а) Мене люблять, тому що я цього заслуговую.
- б) Мене люблять, тому що я сам здатний любити.
98. а) Нещасливе кохання здатна зробити життя нестерпним.
- б) Життя без любові гірше, ніж нещасна любов.
99. а) Якщо розмова не вдалася, я пробую побудувати її по-іншому.
- б) Зазвичай в тому, що розмова не склалася, винна неухважність співрозмовника.
100. а) Я намагаюся складати для людей хороше враження.
- б) Люди бачать мене таким, який я насправді.

Методика «Ціннісні орієнтації» Рокича

Інструкція до тесту

"Зараз Вам буде пред'явлений набір з 18 карток з позначенням цінностей. Ваше завдання - розкласти їх по порядку значимості для Вас як принципів, якими Ви керуєтеся у Вашому житті.

Уважно вивчіть таблицю і, вибравши ту цінність, яка для Вас найбільш значима, помістіть її на перше місце. Потім виберіть другу за значимістю цінність і помістіть її слідом за першою. Потім виконайте те ж з усіма рештою цінностями. Найменш важлива залишиться останньою і займе 18 місце.

Розробіть не поспішаючи, вдумливо. Кінцевий результат повинен відбивати Вашу справжню позицію".

Тестовий матеріал

Список А (термінальні цінності):

1. активна діяльна життя (повнота та емоційна насиченість життя);
2. життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом);
3. здоров'я (фізичне і психічне);
4. цікава робота;
5. краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі і в мистецтві);
6. любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною);
7. матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів);
8. наявність хороших і вірних друзів;
9. суспільне покликання (повага оточуючих, колективу, товаришів по роботі);
10. пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальне розвиток);
11. продуктивна життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей);
12. розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення);
13. розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків);
14. свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках);
15. щасливе сімейне життя;
16. щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому);
17. творчість (можливість творчої діяльності);
18. впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч; сумнівів).

Список Б (інструментальні цінності):

1. акуратність (охайність), вміння тримати в порядку речі, порядок у справах;

2. вихованість (гарні манери);
3. високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання);
4. життєрадісність (почуття гумору);
5. старанність (дисциплінованість);
6. незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче);
7. непримиренність до недоліків у собі та інших;
8. освіченість (широта знань, висока загальна культура);
9. відповідальність (почуття боргу, вміння тримати своє слово);
- 10.раціоналізм (вміння тверезо і логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення);
- 11.самоконтроль (стриманість, самодисципліна);
- 12.сміливість у отстаиваннях своєї думки, поглядів;
- 13.тверда воля (вміння настояти на своєму, не відступати перед труднощами);
- 14.терпимість (до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їхні помилки та омани);
- 15.широта поглядів (вміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички);
- 16.чесність (правдивість, щирість);
- 17.ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі);
- 18.чуйність (дбайливість);

Методика визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла

Інструкція:

В тесті вам будуть запропоновані висловлювання, які так чи інакше відображають різні аспекти вашого життя.

Повністю не згоден (–3 бали)

В основному не згоден (–2 бали)

Частково не згоден (–1 бал)

Частково згоден (+1 бал)

В основному згоден (+2 бала)

Повністю згоден (+3 бала)

Висловлювання

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції є джерелом знання про те, як робити вчинки в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку інших.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти у відповідності до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати в собі широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я слідкую за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того, як щось зіпсувало мені настрій, я можу легко оволодіти своїми почуттями.
9. Я здатний вислухати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чуйна до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.
13. Я можу заставити себе знову і знову встати перед лицем перешкод
14. Я намагаюсь підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрій, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюсь до своїх негативних почуттів і розбираюсь, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоюватись після неочікуваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки “хорошої форми”

20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть коли вони не ви- явлені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре схоплюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших людей.
25. Люди, які усвідомлюють свої дійсні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний покращити настрій інших людей.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюсь на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
30. Я можу легко відключатися від переживань і неприємностей.

Методика діагностики рівня емпатичних здібностей (Бойко)

На зазначені запитання дайте відповідь (так) або (ні):

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, неувагу 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.

Обробка даних:

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, -36.

**Методика діагностики комунікативних та організаторських здібностей
КОС В. Синявського і Б. Федоришина**

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
2. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
3. Чи довго Вас турбує почуття образи, заподіяне Вам кимось з Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що створилася?
5. Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств з різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
7. Чи правда, що Вам приємніше і простіше проводити час з книгами або за будь-якими іншими заняттями, ніж з людьми?
8. Якщо виникли будь-які перешкоди у здійсненні Ваших намірів, то чи легко Ви відступаєте від них?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старший за Вас за віком?
10. Чи любите Ви придумувати й організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?
11. Чи важко Ви вмикаєте в нову для Вас компанію?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви домагатися, щоб Ваші товариші діяли у відповідних вії з Вашою думкою?
15. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?
17. Чи прагнете Ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Вас дратують оточуючі люди і чи хочеться Вам побути одному?
20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтесь у 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 почуття утруднення, незручності або утруднення, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви стомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите Ви брати участь в колективних іграх?

26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, що зачіпають інтереси Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?
28. Чи правда, що Ви рідко прагнете до доведення своєї правоти?
29. Чи думаєте Ви, що Вам не доставляє особливих зусиль внести пожвавлення в малознайомих Вам компанію?
30. Чи берете Ви участь у громадській роботі в школі?
31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правда, що Ви прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийнято Вашими товаришами?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому Вам компанію?
34. Чи охоче Ви приступаєте до організації різних заходів для своїх друзів?
35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе досить впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви запізнюєтеся 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 стривожились? Відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

**Методика діагностики лідерських здібностей Є. Жарикова, Є.
Крушельницького**

Інструкція до тесту

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

Тестовий матеріал

1. Чи часто ви буваєте в центрі уваги оточуючих?
2. Чи вважаєте ви, що багато хто з навколишніх вас людей займають більш високе положення по службі, що ви?
3. Перебуваючи на зборах людей, рівних вам за службовим положенням, відчуваєте ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?
4. Коли ви були дитиною, подобалося вам бути лідером серед однолітків?
5. Чи відчуваєте ви задоволення, коли вам вдається переконати когось в чому-небудь?
6. Трапляється чи, що вас називають нерішучою людиною?
7. Чи згодні ви з твердженням: «Усе саме корисне в світі є результат діяльності невеликого числа видатних людей»?
8. Чи відчуваєте ви нагальну необхідність у порадику, який міг би направити вашу професійну активність?
9. Втрачали ви іноді холонокровність у розмові з людьми?
10. Доставляє вам задоволення бачити, що навколишні побоюються вас?
11. Намагаєтесь ви «позичати» за столом (на зборах, в компанії і т. п.) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?
12. Чи вважаєте ви, що робите на людей значне (імпозантне) враження?
13. Чи вважаєте ви себе мрійником?
14. Губитесь ви, якщо люди, що оточують вас, висловлюють незгоду з вами?
15. Чи траплялося вам за особистою ініціативою займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?
16. Якщо те, що ви намітили, не дало очікуваних результатів, то ви:
 - а) будете раді, якщо відповідальність за цю справу покладуть на кого-небудь іншого;
 - б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.
17. Яка з двох думок вам ближче?
 - а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує, і особисто брати участь у ній;

- б) справжній керівник повинен тільки вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.
18. З ким ви вважаєте за краще працювати?
- а) з покірними людьми;
- б) з незалежними і самостійними людьми.
19. Намагаєтеся ви уникати гострих дискусій?
20. Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владністю вашого батька?
21. Чи вмієте ви в 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 по лісі ви втратили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як ви зробите?
- а) надасте ухвалення рішення найбільш компетентному з вас;
- б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.
23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим на селі, ніж останнім у місті». Чи справедлива вона?
24. Чи вважаєте ви себе людиною, яка має вплив на інших?
25. Чи може невдача у прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити?
26. Хто, на ваш погляд, справжній лідер?
- а) найбільш компетентна людина;
- б) той, у кого самий сильний характер.
27. Чи завжди ви намагаєтеся зрозуміти і належно оцінити людей?
28. Поважаєте ви дисципліну?
29. Який з наступних двох керівників для вас краще?
- а) той, який все вирішує сам;
- б) той, який завжди радиться і прислухається до думок інших.
30. Який з наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для роботи установи того типу, в якому ви працюєте?
- а) колегіальний;
- б) авторитарний.
31. Чи часто у вас створюється враження, що інші зловживають вами?
32. Який з наступних портретів більше нагадує вас?
- а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом в кишеню не полізе;
- б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, замислений.
33. Як ви поведетеся на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною правильною, але інші з вами не згодні?
- а) промовчите;
- б) будете відстоювати свою думку.
34. Підкоряєте ви свої інтереси і поведінку інших людей справи, якою займаєтеся?
35. Чи виникає у вас відчуття тривоги, якщо на вас покладено відповідальність за яку-небудь важливу справу?

36. Що б ви хотіли?

а) працювати під керівництвом хорошої людини;

б) працювати самостійно, без керівників.

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

а) згоден;

б) не згоден.

38. Чи траплялося 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 ведете себе, зіткнувшись з труднощами?

а) опускаєте руки;

б) з'являється сильне бажання їх подолати.

41. Чи дорікаєте ви людям, якщо вони цього заслуговують?

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

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

а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

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

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

46. Чи вважаєте ви, що кожна людина повинна зробити щось видатне?

47. Ким би ви хотіли стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику вам приємніше слухати?

а) могутню та урочисту;

б) тиху й ліричну.

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

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

Методика діагностики рівня розвитку рефлексивності А. Карпова

Призначення методики: методика призначена для вимірювання рівня рефлексивності. Інструкція: «Вам належить дати відповіді на кілька тверджень опитувальника. У бланку відповідей навпроти номера питання проставте, будь ласка, цифру, відповідну варіанту Вашої відповіді:

1 – абсолютно невірно;

2 – невірно;

3 – скоріше невірно;

4 – не знаю;

5 – скоріше вірно;

6 – вірно;

7 – абсолютно вірно.

Не задумуйтеся довго над відповідями. Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей у цьому випадку бути не може».

Текст опитувальника

1. Прочитавши хорошу книгу, я завжди потім довго думаю про неї; хочеться її з кимось обговорити.
2. Коли мене раптом несподівано про щось питають, я можу відповісти перше, що спало на думку.
3. Перш ніж зняти трубку телефону, щоб подзвонити у справах, я, зазвичай, подумки планую майбутню розмову.
4. Зробивши якийсь промах, я довго потім не можу відволіктися від думок про нього.
5. Коли я розмірковую над чимось або розмовляю з іншою людиною, мені буває цікаво раптом згадати, що послугувало початком ланцюжка думок.
6. Приступаючи до важкого завдання, я намагаюся не думати про майбутні труднощі.
7. Головне для мене – уявити кінцеву мету своєї діяльності, а деталі мають другорядне значення.
8. Буває, що я не можу зрозуміти, чому хто-небудь незадоволений собою.
9. Я часто ставлю себе на місце іншої людини.
10. Для мене важливо у деталях уявляти собі хід майбутньої роботи.
11. Мені було б важко написати серйозний лист, якщо б я заздалегідь не склав план.
12. Я волю діяти, а не розмірковувати над причинами своїх невдач.
13. Я досить легко приймаю рішення щодо дорогої покупки.
14. Як правило, щось задумавши, я прокручую у голові свої задуми, уточнюю деталі, розглядаючи всі варіанти.
15. Я турбуюся про своє майбутнє.

16. Думаю, що у безлічі ситуацій треба діяти швидко, керуючись першою, що прийшла у голову, думкою.
17. Часом я приймаю необдумані рішення.
18. Закінчивши розмову, я, буває, продовжую вести її подумки, наводячи все нові й нові аргументи на захист своєї точки зору.
19. Якщо відбувається конфлікт, то, розмірковуючи над тим, хто у ньому винен, я, у першу чергу, починаю з себе.
20. Перш ніж прийняти рішення, я завжди намагаюся все ретельно обдумати і зважити.
21. У мене бувають конфлікти від того, що я деколи не можу передбачити, якої поведінки очікують від мене оточуючі.
22. Буває, що, обмірковуючи розмову з іншою людиною, я ніби подумки веду з нею діалог.
23. Я намагаюся не замислюватися над тим, які думки і почуття викликають у інших людей мої слова й учинки.
24. Перш ніж зробити зауваження іншій людині, я обов'язково подумаю, якими словами це краще зробити, щоб її не образити.
25. Вирішуючи важке завдання, я думаю над ним навіть тоді, коли займаюся іншими справами.
26. Якщо я з кимось сварюся, то у більшості випадків не вважаю себе винуватим.
27. Рідко буває так, що я шкодую про сказане.