

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач кафедри психології**

_____ **Ірина МАРТИНЮК**

«___» _____ **2025 р.**

БАКАЛАВРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Розвиток лідерських якостей у майбутніх психологів»

Спеціальність: 053 «Психологія»

Гарант освітньої програми _____ **Ірина МАРТИНЮК**
доктор психологічних наук, професор

Керівник бакалаврської кваліфікаційної роботи
кандидат психологічних наук, доцент _____ **Валентина ТЕСЛЮК**

Виконала _____ **Дарина ВАЛЬОРКО**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

Затверджую

Завідувач кафедри психології

к.психол.н., доцент

_____Ірина МАРТИНЮК

« ____ » _____ 2024 р.

**ЗАВДАННЯ
ДО ВИКОНАННЯ БАКАЛАВРСЬКОЇ
КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТЦІ**

Вальорко Дарині Михайлівні

Спеціальність: 053 «Психологія»

Тема бакалаврської роботи: **«Розвиток лідерських якостей у
майбутніх психологів»**

затверджена наказом ректора НУБіП України від

«23» жовтня 2024 року № 1885 «С».

Термін подання завершеної роботи на кафедру _____ 2025 р.

Вихідні дані до бакалаврської роботи: Закон України «Про освіту»,
Стаття 6 «Державна політика у сфері освіти», Стаття 12 «Права здобувачів
освіти», Стаття 53 «Вища освіта», Закон України «Про молодіжну політику»,
Етичний кодекс психолога.

Перелік питань що підлягають дослідженню:

1. Проаналізувати теоретичні основи дослідження особливостей лідерських якостей у студентів закладу вищої освіти.
2. Провести емпіричне дослідження лідерських якостей у студентів.

3. Розробити та апробувати тренінгову програму з розвитку лідерських якостей.

4. Здійснити аналіз ефективності тренінгової програми з розвитку лідерських якостей.

Дата видачі завдання « _____ » 2025 р.

Керівник бакалаврської кваліфікаційної роботи _____ Валентина
ТЕСЛЮК

Завдання прийняла до виконання _____ Дарина ВАЛЬОРКО

РЕФЕРАТ

Бакалаврська кваліфікаційна робота на тему «**Розвиток лідерських якостей у майбутніх психологів**» виконана на 96 сторінках друкованого тексту.

Бакалаврська кваліфікаційна робота містить вступ, три розділи, висновки до розділів, загальні висновки, список використаних джерел, додатки.

У вступі відображено актуальність теми, об'єкт, предмет, мета, завдання дослідження, наукова новизна та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі розглядаються теоретичні основи дослідження лідерських якостей у майбутніх психологів. Проаналізовано: поняття лідерства та лідерських якостей в психологічних наукових дослідженнях, чинники розвитку лідерських якостей у майбутніх психологів, соціально-психологічний тренінг як форма розвитку лідерських якостей

У другому розділі проведено емпіричне дослідження лідерських якостей у майбутніх психологів. Описано організацію та методiku емпіричного дослідження. Здійснено аналіз результатів емпіричного дослідження.

У третьому розділі описано тренінгову програму з розвитку лідерських якостей для майбутніх психологів. Розроблено та апробовано програму тренінгової допомоги з розвитку лідерських якостей у студентів психологів. Здійснено аналіз ефективності тренінгової програми з розвитку лідерських якостей у студентів психологів. Розроблено рекомендації щодо подальшого розвитку лідерських якостей у студентів психологів.

Робота містить 4 додатки, 15 рисунків, 62 літературних джерела.

Ключові слова: лідерство, лідерські якості, тренінгова програма з розвитку лідерських якостей, розвиток лідерських якостей.

ЗМІСТ

ВСТУП...	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ...	10
1.1. Поняття лідерства та лідерських якостей в психологічних наукових дослідженнях...	10
1.2. Чинники розвитку лідерських якостей у майбутніх психологів...	16
1.3. Соціально-психологічний тренінг як форма розвитку лідерських якостей	21
Висновки до першого розділу...	26
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ...	29
2.1. Організація і методика емпіричного дослідження...	29
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження...	31
Висновки до другого розділу...	37
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА З РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ...	39
3.1. Програма психологічної допомоги студентам закладу вищої освіти з розвитку лідерських якостей...	39
3.2. Аналіз ефективності програми психологічної допомоги студентам із розвитку лідерських якостей...	45
3.3. Рекомендації щодо розвитку лідерських якостей у студентів закладу вищої освіти...	56
Висновки до третього розділу...	60

ВИСНОВКИ.....	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	65
ДОДАТКИ.....	70

ВСТУП

Актуальність дослідження. Зараз питання розвитку лідерських якостей стоїть особливо гостро, так як постійні зміни у світі й конкуренція стають нормою в суспільстві. Тепер майбутнім психологам потрібні не лише знання у своїй галузі, а й розвинені лідерські навички. Вміння організовувати роботу, керувати командою, ефективно комунікувати та мотивувати інших є запорукою успіху в будь-якій сфері.

У контексті дослідження ми можемо провести паралелі між дослідженням лідерських якостей до і після проведення тренінгової програми з розвитку лідерських якостей. Оскільки добре розвинені лідерські якості допоможуть у подальшій роботі, психолог з розвиненими лідерськими навичками матиме вагому перевагу як в керуванні груповою динамікою, так і в особистих консультаціях. Також перевагами будуть ефективна комунікація, здатність до прийняття рішень, адаптація і вміння долати труднощі.

Дослідження лідерства є багатограними та включають роботи таких видатних психологів, як К. Левін, А. Маслоу, Д. Мак Келланд, Ф. Герцберг, А. Бандура, К. Двек, Е. Десі та Р. Райан, Б. Скіннер, А. Ніколс, Б. Келлерман, М. Вітлі, Д. Казінс, Б. Познер, М. Чіксентміхайї та К. Петерсон, які зробили свій внесок у розвиток теорії та досліджень у цій галузі, а також у розуміння того, як ефективно розвивати лідерство.

Проте тема «**Розвиток лідерських якостей у майбутніх психологів**», на разі лишається недостатньо розкритою. Також можна врахувати постійні зміни які проживає молодь і студентство на кожному з етапів навчання.

Мета дослідження полягає у виявленні та аналізі лідерських якостей у майбутніх психологів.

Відповідно з метою було визначено такі **завдання**:

1. Проаналізувати теоретичні основи дослідження лідерських якостей у майбутніх психологів.

2. Провести емпіричне дослідження лідерських якостей у майбутніх психологів.

3. Розробити та апробувати програму психологічної допомоги студентам із розвитку лідерських якостей.

4. Здійснити аналіз ефективності програми психологічної допомоги студентам з розвитку лідерських якостей.

Об'єкт дослідження – лідерські якості майбутніх психологів.

Предмет дослідження – розвиток лідерських якостей у майбутніх психологів.

Гіпотеза дослідження – використання спеціально розробленого соціально-психологічного тренінгу сприяє розвитку лідерських якостей у майбутніх психологів.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань та досягнення мети застосовано комплекс методів наукового дослідження: а) *теоретичні* – аналіз, синтез, узагальнення, класифікація, порівняння, систематизація; б) *емпіричні* – констатувальний, формувальний та контрольний експерименти; пакет методик: «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), «Потенціал лідера» (Л. Петровська), «Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування»» (В. Стефансон).

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося у Національному університеті біоресурсів і природокористування України (НУБіП). У дослідженні взяли участь студенти 4 курсу спеціальності «Психологія» (50 осіб).

Організація дослідження. Дослідження відбувалося в 4 етапи.

1. На першому етапі проаналізовано наукову літературу, сформульовано його мету, основні завдання, об'єкт, предмет; визначено сутність базових понять.

2. На другому етапі проведено емпіричне дослідження лідерських якостей у студентів психологів.

3. На третьому етапі розроблено та апробовано тренінгову програму з розвитку лідерських якостей.

4. На четвертому етапі проведено аналіз ефективності тренінгової програми з розвитку лідерських якостей та сформульовано загальні висновки.

Наукова новизна та теоретичне значення. Поглиблено та розширено знання про лідерські якості майбутніх психологів. Розроблено тренінгову програму з розвитку лідерських якостей для майбутніх психологів.

Практичне значення одержаних результатів. Матеріали дослідження можуть бути використані викладачами і психологами у ЗВО для розробки програм, спрямованих на розвиток лідерських якостей у студентів психологів. А також для розвитку професійних навичок у психологів і для підвищення кваліфікації в уже працюючих психологів. Основні положення дослідження можуть бути використані в процесі розробки та викладання навчальної дисципліни «Психологія лідерства».

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження представлені на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Психологія особистості й суспільства у вимірах війни та миру» у наукових тезах «Розвиток лідерських якостей у майбутніх психологів» (22 травня 2025 р., НУБіП України, м. Київ).

Структура та обсяг дослідження. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та списку джерел, загальних висновків, додатків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

1.1. Поняття лідерства та лідерських якостей в психологічних наукових дослідженнях

Лідерство, як важливий компонент розвитку, і вагома частина нашого життя, весь час цікавить вчених, так як і справді є дуже важливим компонентом для успіху в будь-якій справі, і для майбутніх психологів не виключно. Багато дослідників-психологів довго вивчали, як влаштовано лідерство і які характеристики потрібні лідеру для ефективної роботи, і це показує, наскільки складним може бути це питання.

Один з вчених який почав розглядати особистісні якості лідера був, Р. Стогділл. Він побачив, що лідери чимось схожі одне на одного, а саме розумом, вірою в себе, наполегливістю, умінням спілкуватися і бути відповідальним. Але Р. Стогділл сказав, що лідерство – крім набору перерахованих рис ще і уміння змінюватись залежно від ситуації. Р. Стогділл ще на початку своїх досліджень відокремив багато лідерських якостей таких як: енергійність, висока активність, інтелект, пильність, проникливість, оригінальність, адаптивність, агресивність, ентузіазм, наполегливість, впевненість у собі, бажання домінувати, відповідальність. Більшість виділених ним рис використовувались і в описах інших досліджень лідерських якостей таких як: кооперативність, комунікабельність, товариськість, тактовність [22].

Ф. Фідлер, який розробив теорію про те, що лідерство залежить від ситуації. Він вважав що успіх лідера залежить від того, де він знаходиться. Він назвав три головні речі, які впливають на лідерство: стосунки лідера з командою, складність завдання і влада лідера. Ф. Фідлер сказав, що лідер повинен вміти пристосовуватись до цих пунктів, щоб бути ефективним в своїй справі [45].

Зараз у дослідженнях лідерства все більше звертають увагу на чесність. Наприклад, Б. Келлерман, наголошувала про прозорість, правдивість,

чесність, відповідність між словами і діями а також про етичні принципи, і казала, що лідер не може бути успішним без їх наслідування. Вона також говорить, що лідер повинен бути чесним і відповідальним перед усіма[36].

Крім того Б. Келлерман відомий своїми роботами про лідерство в організаціях. В цих роботах йдеться про те що лідерство - це не тільки контроль, а й створення можливостей для розвитку інших людей. В них наголошується про те, як важливо мати довіру і відкритість в організації, а також залучити всі до своїх рішень[8].

Д. Кузес разом з Б. Познером, які створили модель "П'ять практик зразкового лідерства", в них говориться, що лідерство - це не тільки особистісні якості, а й конкретні дії, які повинні робити лідер. Вони назвали п'ять головних дій: показувати приклад, надихати на спільну мету, кидати виклик, давати можливість діяти і підтримувати дії[9]. Основними цінностями лідера за концепцією Д. Кузеса і Б. Познера є: з'ясування цінностей через розстановку пріоритетів, подача прикладу, уявлення про майбутнє, залучення всіх членів групи, пошук можливостей до дій, співпраця, заохочення, похвала. Дана концепція відображає важливість взаємодії лідера з групою, і наголошує на подачі позитивного прикладу від лідера групі [19].

Зараз лідерство вивчають разом з "емоційним інтелектом", і це дуже важливо, тому що емоційний інтелект яскраво виражений у більшості лідерів. Адже лідер повинен не тільки мотивувати інших, а й розуміти їх почуття, керувати своїми емоціями і направляти їх у правильне русло[56]. Тут варто звернути увагу на роботу Д. Гольмана і його дослідження про роль емоційного інтелекту в лідерстві. Він каже, що лідери з високим емоційним інтелектом більш успішні, так як вони можуть будувати довірливі стосунки, добре спілкуватися і вміють ефективно вирішувати конфлікти.

Зараз вивчають так зване "лідерство служіння" [16]. Цю ідею запропонував Р. Грінліф, і вона говорить про те, що лідер повинен перш за все допомагати своїм людям. Лідер-слуга поставить інтереси інших вище своїх, хоче, щоб кожен розвивався і був щасливим, створив атмосферу довіри і

підтримки. Зараз це здається дуже промислово, тому що цінності співпраці та людства залишаються все більш в пріоритеті. За концепцією Р. Грінліфа лідер має вміти слухати, володіти емпатією, прагненням до зростання, усвідомленістю, має вміти переконувати, вміти бачити цілісну картину, передбачати майбутні наслідки, групувати і супроводжувати інших[17].

Концепція Р. Грінліфа найточніше описує сучасне уявлення про лідерство і лідерські якості що потрібні зараз в сучасному світі, а особливо вони сходяться з якостями якими має володіти психолог для подальшої професійної реалізації.

Також, розглянемо постійні зміни та невизначеності, дякуючи яким зростає значення "адаптивного лідерства". Р. Хейфец, автор даної концепції. Розробивши її, він підкреслив необхідність лідера мати навичку адаптуватись до складних ситуацій, розв'язувати проблеми що не мають легкого вирішення та вміти організувати співпрацю між людьми навіть в умовах невизначеності.

Адаптивне лідерство крім управлінських навичок вимагає від лідера вміти виконувати рефлексію та саморефлексію, бути готовим до змін і не менш важливо виявляти емпатію [18].

Дослідження вказують, що лідерські якості можуть проявлятися не лише на рівні окремих особистостей, але й на рівні великої організації [22]. Концепція "розподіленого лідерства" стверджує, що лідерство не є обов'язком однієї окремої людини, а розподіляється між членами команди або організації, і певною має бути виражено в кожному з членів цієї організації чи команди. Це дозволяє використовувати потенціал кожного члена, підвищує залученість у роботі та відповідальність, і так само сприяє розвитку організаційної культури [38].

Окремої уваги вартує дослідження що ґрунтуються на лідерських якостях у молоді і студентів, і їх розвитку. Так як саме молоді люди є майбутніми лідерами, і важливо досліджувати і розвивати умови для розвитку лідерського потенціалу безпосередньо в молоді. А також це дослідження найближче стикається з метою дослідження даної роботи, тож варто приділити йому окремої уваги. У цьому контексті особливу увагу слід приділити

роботам, що досліджують роль освітніх програм, тренінгів та менторства і наставництва у розвитку лідерських якостей молоді[31].

У теперішніх дослідженнях лідерства центр уваги припадає на концепції "справжнього лідерства". Ця концепція, розроблена Б. Джорджем, містить в собі, що лідер повинен бути вірним собі, власним цінностям та переконанням. «Справжній» лідер діє згідно зі своїми внутрішніми принципами, буде довірливий а також відкриті взаємини з колективом, та прагне до особистого самовдосконалення і самовдосконалення групи [13].

Самоусвідомлення вважатимемо ключовим елементом справжнього лідерства. Це коли керівник має усвідомлювати свої сильні та слабкі сторони, цінності й мотиви, а також вплив своїх дій на інших, саме це і є одним з компонентів який виокремлює справжнє лідерство. Це дає змогу робити вибір з розумінням усіх наслідків цього вибору, і діяти відповідно до своїх принципів при цьому зберігаючи довіру послідовників [14]. Після автентичного лідерства, давайте розглянемо дослідження, зосереджені на виховуванні лідерських якостей у різноманітних умовах. Тепер організації роблять нахил на індивідуальність і інклюзивність свого простору, тим самим вимагаючи від керівників вміння взаємодіяти з людьми з різних культурних, етнічних і соціальних середовищ. Керівник повинен вміти створити інклюзивне середовище, для того щоб кожен член команди відчував, що його цінують і поважають[17].

Для сфери лідерства з боку керівника ми розглянемо наукові роботи, які дослідили роль лідерства в розвитку організаційної культури. Лідери впливають на формування організаційної культури, через розвиток цінностей, норм та моральності, які позитивно впливатимуть на спільну роботу в групі і навчання. А також організаційна культура є важелем для мотивування співробітників і досягнення цілей поставлених перед ними[32].

Далі, важливо розглянути дослідження, що висвітлюють розвиток лідерських якостей на різних рівнях управління. Лідерські якості можуть проявлятися як на вищому рівні управління, так і на середньому і нижчому

рівнях. Ті хто дотичний зі сферою управління має володіти базовими знаннями про лідерство, лідерські якості і повинен вміти їх використовувати, для того щоб ефективно взаємодіяти з своєю командою вміти разом в співпраці досягати цілей[4].

В дослідженнях лідерства які проводяться зараз все частіше можна побачити тенденцію зосередження на концепції «нейролідерства»[14]. За допомогою даної концепції заснованої на дослідженні нейронауки, що підкреслює як мозок лідера впливає на поведінку та його вибір. В концепції нейролідерства проводяться дослідження того як лідери можуть використовувати знання про мозок як підвищення ефективності, а також для управління емоціями і розвитку лідерських якостей [24].

Ключовим аспектом нейролідерства є розуміння ролі емоцій у прийнятті рішень[20]. Дослідження показують, що емоції відіграють значну роль у прийнятті рішень, навіть коли ми вважаємо, що діємо раціонально. Керівник повинен управляти своїми та чужими емоціями, щоб робити обґрунтований вибір і будувати ефективні відносини в групі[12].

Окрім нейролідерства, важливо розглянути дослідження, що стосуються розвитку лідерських якостей у кризових обставинах. Сучасний світ характеризується постійними змінами та кризами, вимагаючи від керівників швидкої реакції на виклики, прийняття рішень в умовах невизначеності та ведення інших криз складні ситуації. Керівник мусить зберігати спокій, брати на себе відповідальність і знаходити рішення, навіть коли ситуація здається безвихідною[13].

Стосовно досліджень лідерства та мотивації навчання, важливо вивчити роботи, які досліджують роль лідерства у формуванні організаційної культури навчальних закладів. Керівник може впливати на організаційну культуру навчального закладу, встановлюючи цінності, норми та практики, що сприяють навчанню, розвитку співпраці[37]. Керівник може також використовувати організаційну культуру для мотивації студентів, викладачів та адміністраторів.

Отже, у висновку можна виділити, що сучасні дослідження лідерства все частіше зосереджуються на етиці, нейронауці та інклюзивності в динамічному світі. Етичне лідерство розставляє пріоритети цілісності та відповідальності. Нейролідерство досліджує, як мозок впливає на лідерські рішення. Адаптивне лідерство стає важливим під час криз і швидких змін. Крім того, лідерство аналізується в межах організаційної культури, воно також досліджується в навчальних і дослідницьких установах, а також у молодіжних і громадських організаціях. Тому тема лідерства зараз, і найближчим часом буде актуальною і буде набирати обертів дослідження явища лідерства, і лідерських якостей.

Можна наголосити про те, що аналізуючи фактори, що впливають на формування лідерських якостей у студентів-психологів, можна зробити висновок, що це складний і багатогранний процес, який не обмежується лише особистими рисами чи навчальною програмою [41]. Лідерство, особливо в контексті професії психолога, розвивається на перетині багатьох чинників – індивідуальної схильності, соціального досвіду, професійної мотивації та середовища, в якому формується особистість майбутнього фахівця.

Особливість лідерства студентів-психологів полягає в його «м'якій» природі – воно не про домінування, а про чутливість, відповідальність, вміння надихати та підтримувати [1]. Важливу роль у розвитку цих якостей відіграють практичні форми навчання, робота в групах, участь у волонтерських або соціальних ініціативах, а також внутрішня готовність брати на себе відповідальність. Лідерство у студентів це не лише про майбутню професійну компетенцію, а і про вміння зараз набувати і використовувати навички які в майбутньому будуть потрібні.

Тож це свідчить про те, що формування лідера у сфері психології – це не справа випадку, а результат цілеспрямованого навчального й життєвого досвіду. Завдання освітніх інституцій, менторів і самого студента – створити простір, у якому ці якості не просто формуються, а мають змогу проявитися в реальних діях і ініціативах.

1.2. Чинники розвитку лідерських якостей у майбутніх психологів

Розвивати лідерські якості у майбутніх фахівців з психології – завдання не з простих. Це не якийсь лінійний процес із чіткими інструкціями, а радше складна взаємодія багатьох чинників, які по-різному впливають на кожну людину. У цій роботі ми пропонуємо розглянути формування лідерства у молоді як явище, що складається з індивідуальних, соціальних, ситуаційних та психологічних складових [27]. Ми також поговоримо про те, як на практиці можна стимулювати розвиток лідерських рис – через освіту, середовище, активну участь у різних ініціативах. Особливу увагу приділю соціальному оточенню, ролі навчальних закладів і внутрішній мотивації як ключових рушія у цьому процесі [21].

Сьогодні, коли світ швидко змінюється, а від людини вимагається не лише знання, а й гнучкість, ініціативність, здатність вести за собою інших – лідерство набуває нового змісту. Молодь – це та сила, яка може стати двигуном змін. Ми бачимо це на прикладах громадських рухів, волонтерських ініціатив, студентських проєктів [15]. Важливо розуміти, що лідерські якості не з'являються самі по собі. Їх потрібно формувати: через досвід, взаємодію з іншими, підтримку, через помилки та досягнення.

Лідерство, з погляду соціальної психології, не є лише набором рис характеру. Це складний соціальний конструкт, який включає в себе як особистісні особливості (тип темпераменту, емоційний інтелект, рівень мотивації), так і зовнішні впливи – зокрема, середовище, в якому людина зростає й навчається [27]. Власне, мета цієї роботи – спробувати систематизувати ці чинники та знайти відповідь на питання: що саме сприяє тому, аби з молоді людини виріс справжній лідер?

Почнемо з того, що важливу роль у формуванні лідерських якостей відіграють індивідуальні чинники. Це те, з чим ми народжуємось або набуваємо протягом життя. Дослідники звертають увагу на такі риси, як енергійність, цілеспрямованість, внутрішня врівноваженість – усе це створює

підґрунтя для розвитку лідерства [23]. Проте варто розуміти, що самих задатків недостатньо. Куди більше значення мають такі особистісні характеристики, як рівень самооцінки, мотивація, здатність до саморефлексії, інтелект і, звісно, емоційна зрілість.

Величезну роль відіграє і життєвий досвід. Участь у шкільному самоврядуванні, волонтерстві чи просто активність у громадському житті ще з підліткового віку – усе це формує вміння брати на себе відповідальність, ініціювати зміни та працювати з людьми [2]. До цього можна додати й різноманітні захоплення – спорт, творчість, наука. Вони також навчають бути організованими, командними та ініціативними.

Ще один потужний чинник, який впливає на становлення лідера – це соціальне середовище [6]. Саме родина найпершою задає приклад поведінки. Те, як у сім'ї ставляться до ініціативності, як виховують відповідальність, наскільки присутня довіра і підтримка – усе це відкладає глибокий відбиток [36].

Не менш важливими є навчальні заклади. Вони не лише дають знання, а й створюють простір для взаємодії – і це дуже важливо. Саме в університеті чи коледжі студенти часто вперше беруть участь у дебатах, виступають із власними ідеями, організовують події. Через таку діяльність формується практичний досвід лідерства [31].

Окремо слід згадати про вплив соціального оточення – друзів, менторів, людей, з якими молода людина ділить спільні цінності. Вони можуть як підтримати розвиток, так і, навпаки, стримувати [3]. Саме через це середовище формується те, що називають соціальним капіталом – мережею зв'язків, яка відкриває нові можливості.

Також не можна ігнорувати ситуаційні чинники [4]. У певних обставинах лідерські якості можуть проявитися неочікувано навіть у тих, хто раніше не вважав себе лідером. Наприклад, складні події – такі як війна, соціальні кризи чи навіть пандемія – змушують молодь брати на себе

відповідальність, ініціювати дії, підтримувати інших. Це ті моменти, коли середовище буквально «вимикає» пасивність і дає шанс проявити себе.

Соціальні ролі, які молода людина виконує в різних сферах життя – чи то як учень, організатор заходів, волонтер – навчають адаптуватися до різних контекстів і бути відповідальним за прийняті рішення [5]. Усе це відбувається завдяки взаємодії з різними соціальними інституціями – школами, університетами, молодіжними організаціями.

Окремо варто поговорити про психологічні основи лідерства. Адже бути лідером – це не лише про зовнішню активність чи організаторські здібності. Це ще й про внутрішню стійкість. Дуже важливо мати розвинений емоційний інтелект – тобто вміти розуміти себе й інших, керувати власними емоціями та не втрачати контроль у складних ситуаціях. Само мотивація, здатність зберігати спокій під тиском, вміння не опускати руки – усе це необхідні складові сучасного лідера [32].

Також у XXI столітті дедалі більше цінується креативність. Світ змінюється настільки швидко, що лідеру вже недостатньо слідувати шаблонам – потрібно вміти мислити гнучко, шукати нові підходи та приймати нестандартні рішення. Саме креативне мислення часто допомагає знайти вихід там, де інші просто розгублюються.

Що реально допомагає розвивати лідерство? Щоб молодь мала можливість проявити та розвинути свій лідерський потенціал, важливо створити для цього правильні умови. І починається все, як не дивно, із середовища – підтримка з боку родини, викладачів, наставників має величезне значення. Коли поруч є люди, які вірять у тебе, готові вислухати і підштовхнути до дії – це вже половина успіху [6].

Далі – можливість брати участь у чомусь реальному. Це можуть бути волонтерські ініціативи, молодіжні проєкти, соціальні акції. Головне – щоб молодь відчувала: те, що вона робить, має сенс і впливає на щось більше, ніж просто оцінка в заліковці.

Не менш важливо – навчання. Різні тренінги, воркшопи, курси, де розвиваються навички спілкування, управління, командної роботи – все це неабияк сприяє формуванню лідера. Такі речі не завжди дають у стандартній шкільній чи університетській програмі, але вони дуже потрібні.

Ще один момент – зворотний зв'язок [8]. Молоді потрібно чути, що в неї виходить добре, а над чим ще варто попрацювати. І не у вигляді критики, а з позиції підтримки, щоб зростало розуміння себе і своїх сильних сторін.

І нарешті – волонтерство. Це прекрасний спосіб не тільки допомогти іншим, а й розвивати емпатію, відповідальність, вміння працювати в команді. Часто саме в таких умовах виростають справжні лідери – ті, хто вміє не тільки вести за собою, а й бути корисним для суспільства.

Професія психолога – це не лише про знання теорій чи діагностичних методик. Це, насамперед, про вміння будувати довіру, впливати на людей, вести їх до змін. Усе це вимагає певного рівня лідерських якостей. І хоча слово "лідерство" часто асоціюється з керівниками великих компаній чи політичними постатями, насправді для психолога це означає дещо інше: бути прикладом, створювати безпечний простір, підтримувати й вести за собою – іноді непомітно, але дуже впевнено [7].

Давайте розглядати фактори що впливають на розвиток лідерських якостей безпосередньо у майбутніх психологів. Варто враховувати, що лідерство у студентів-психологів розвивається трохи інакше, ніж у представників інших спеціальностей. Зокрема, навчання на цій спеціальності зосереджене на самопізнанні, аналізі поведінки, розвитку емпатії та рефлексії. Це середовище заохочує не до змагання чи конкуренції, а до глибшого розуміння себе та інших. Тому майбутні психологи часто розвивають не "класичну" модель лідера-організатора, а так зване емоційне чи підтримувальне лідерство те, що базується на довірі, етичності й вмінні відчувати настрій групи [19].

Навчальний процес також формує лідерські навички. Практичні заняття, тренінги, рольові ігри – це не просто спосіб вивчити матеріал, а й можливість

взяти на себе відповідальність за процес, проявити ініціативу, навчитися вести групу або підтримувати динаміку під час обговорення. Такий досвід поступово формує впевненість у власних силах, навички комунікації та внутрішню готовність бути лідером, навіть без офіційного статусу.

Особливу роль відіграє й мотивація. Більшість студентів-психологів приходять на цю спеціальність не заради статусу чи престижу, а тому що хочуть допомагати іншим. І це дуже впливає на те, як саме вони проявляють лідерство – через підтримку, турботу, здатність надихати. Такий підхід формує інший тип лідера – не командувача, провідника, наставника який орієнтується на спільну цінність [1].

Також важливим чинником є робота в групах. Студенти-психологи майже постійно взаємодіють у парах, трійках, малих групах, де важливо не стільки "керувати", скільки домовлятися, слухати, вчасно дати зворотний зв'язок. Усе це природним шляхом сприяє розвитку гнучкого, чутливого до контексту лідерства.

Ще один цікавий аспект – особистий досвід психотерапії, який багато студентів отримують під час навчання. Це допомагає краще розуміти свої емоції, обмеження, зони росту, а також вчить відповідальності за власні рішення. Такий досвід розвиває так званого «внутрішнього лідера» – не показного, а зрілого й стабільного [2].

Окрім цього, багато студентів прагнуть професійної самостійності вже під час навчання. Хтось запускає власний психологічний блог, хтось організовує невеликі проекти чи підтримує соціальні ініціативи. Це – своєрідна форма особистісного лідерства, яка не вимагає офіційної ролі, але показує здатність брати ініціативу на себе.

Отже, розвиток лідерських якостей у студентів-психологів – це багатовекторний процес. Він включає особистісні особливості, цінності, формат навчання, міжособистісну взаємодію та професійні орієнтири. Головним є створити умови, в яких ці якості можуть розкриватися природно, без примусу, а через досвід, підтримку, рефлексію і віру у власний вплив [49].

У підсумку розділу можна сказати що Коли ми говоримо про те, як у студентів-психологів формуються лідерські якості, стає зрозуміло, що цей процес не можна звести до чогось одного – це складне поєднання багатьох чинників [9]. Тут важливу роль відіграє не лише характер людини чи програма навчання. Лідерство майбутнього психолога формується на стику особистих особливостей, життєвого досвіду, мотивації до професії та середовища, в якому він чи вона зростає як фахівець.

Лідерство у цій сфері – це не про владу чи контроль. Це, радше, про вміння чути інших, підтримувати, надихати і брати на себе відповідальність. Такий стиль лідерства – більш «м'який», але не менш важливий [23]. Його формуванню сприяє практика, командна робота, участь у соціальних або волонтерських проєктах, а також внутрішнє бажання щось змінювати.

Отже, стати лідером у психології – це не щаслива випадковість, а результат зусиль, досвіду й підтримки. І тут велике значення має те, як саме навчальні заклади, наставники й самі студенти створюють середовище, у якому ці якості можуть не лише з'явитися, а й проявитися у конкретних справах.

1.3. Соціально-психологічний тренінг як форма розвитку лідерських якостей

Соціально-психологічний тренінг (СПТ) вже довгий час виступає однією з основних форм роботи з розвитку лідерських якостей. За цей час він зарекомендував себе як дієвий спосіб розвитку лідерських якостей і формування особистісної зрілості, особливо в освітньому процесі для підготовки майбутніх психологів. Він ефективний тим, що ця форма навчання сконцентрована не лише на практиці, а і на серйозному теоретичному підґрунті, сформованому провідними вченими як у світовій, так і в українській психології. Формування соціально-психологічного тренінгу як одного з дієвих інструментів розвитку лідерських якостей тісно пов'язане з напрацюваннями провідних зарубіжних дослідників, кожен із яких зробив свій значущий вклад

у теоретичне осмислення феномена лідерства та способів його вдосконалення через взаємодію з групою.

К. Левіна по праву вважають основоположником прикладної соціальної психології, зокрема і у сфері вивчення поведінкових змін у групі. Створення перших Т-груп – спеціальних навчальних груп, учасники яких могли аналізувати власну поведінку на основі зворотного зв'язку, така концепція з'явилась саме завдяки К. Левіну. Такий підхід згодом перетворився на повноцінний формат тренінгів особистісного розвитку. Крім того, К. Левін сформулював модель що складалась з трьох етапів змін («розморожування», «зміна», «закріплення»), яка й досі використовується як теоретична основа для програм розвитку лідерства.

Дослідження, проведені Р. Ліппітом разом з Р. Уайтом, стали вагомим доповненням до напрацювань К. Левіна [10]. Вони зосередилися на аналізі стилів лідерства та впливу цих стилів на ефективність і психологічний клімат у групі. Емпіричні дані, отримані в їхніх експериментах, стали підставою для розробки тренінгових програм, завдяки яким учасники навчаються не лише керувати, а і робити це з врахуванням групової динаміки та потреб учасників.

Не менш вагомим є внесок К. Роджерса. Його погляди стали ідейним підґрунтям для багатьох гуманістично орієнтованих тренінгів. Його концепція міжособистісного контакту, побудованого на безумовному прийнятті, емпатії та щирості, що стала взірцем для побудови довірливого тренінгового середовища. Хоча сам К. Роджерс не розробляв конкретні тренінгові моделі, його ідеї активно використовуються в практиці розвитку особистісного потенціалу майбутніх лідерів.

Б. Такмен запропонував модель, яка описує типові етапи, через які проходить будь-яка тренінгова група у процесі розвитку: формування, конфлікти, встановлення норм, продуктивна діяльність і завершення. Завдяки цій структурі тренери можуть точніше діагностувати стан групи і відповідно адаптувати тренінгові заходи, що є актуальним у роботі з лідерськими командами [11].

Ідеї Д. Гоулмана про емоційний інтелект кардинально змінили те, як ми розуміємо ефективне лідерство. Замість зосередженості лише на професійних навичках чи знаннях, він акцентує увагу на здатності розуміти себе та інших, регулювати емоції й будувати глибокі соціальні зв'язки. Саме завдяки цьому сьогодні базується багато тренінгів, що допомагають лідерам розвивати ті навички, що часто вирішують більше, ніж технічна компетентність. Тобто вміння завдяки тренінгу ми можемо розвинути навички які стануть більш вагомими в майбутній професійній практиці.

П. Сенге додав до цього більш глибокого розуміння лідерства. Впровадивши у практику лідерства концепцію системного мислення. Його ідея «організації, що навчається» закликає дивитися ширше, вміти бачити взаємозв'язки та думати стратегічно. Це навіть не про управління – це про вміння розуміти світ у всій його складності. Саме через це його підхід активно використовується в програмах підготовки керівників, що хочуть будувати ефективні команди й культуру довіри. Що в свій час також є частиною тренінгових програм, і підлягає активному використанню в тренінгових програмах.

Д. Адейр запропонував модель, що попри простоту, виявилася надзвичайно дієвою: баланс між ціллю, командою та особистістю. Цей «лідерський трикутник» став основою безлічі тренінгів, коли учасники вчаться не лише планувати, а й чути свою команду та підтримувати кожного окремо, і спрямовувати підтримку на всю групу.

В. Бенніс більш глибоко занурився у внутрішній світ лідера. Він писав про те, що справжнє лідерство починається з чесності з собою, з вміння жити згідно з власними цінностями. Лідер, повинен надихати, – а не бути тим хто дає накази. Лідер має бути прикладом для наслідування. Саме в цій філософії були розроблені тренінги, орієнтовані на розвиток автентичності й внутрішньої сили.

Д. Кузес і Б. Познер запропонували практичну модель лідерської поведінки з п'яти елементів: бачення, приклад, делегування, підтримка та

визнання. Тренінги на цій основі дають можливість не просто вивчити лідерство на словах, а прожити його, через активні вправи, рефлексію та взаємодію.

М. Голдсміт перевернув фокус із минулого на майбутнє. Замість довгих аналізів помилок – він пропонує дивитись уперед: «Що я можу зробити інакше вже завтра?». Цей підхід активно використовується в коучингових практиках, адже він орієнтований на розвиток і зміни, не на критику.

Саме завдяки цим авторам сучасні тренінгові програми лідерства стали тим, чим вони є – поєднанням теорії, практики, самопізнання і натхнення.

Серед таких програм особливе місце займає соціально-психологічний тренінг, або СПТ. Це не звичні лекції, де учасник сидить і слухає а динамічне, живе середовище, коли кожен – активний учасник: моделює ситуації, грає ролі, дискутує, рефлексує. Матеріал не просто засвоюється – він проживається, саме це і є ефективним у тренінгах що спрямовані на розвиток лідерства. Важливим є зворотний зв'язок, який допомагає побачити себе зі сторони, зрозуміти, що працює, а над чим варто подумати.

Тренінг побудований так, аби наблизити досвід до реальності: рольові ігри, кейси з життя, вправи на взаємодію в команді, тілесні практики – усе це допомагає учасникам не лише вчитись, а й відчувати. Це все дозволяє подивитися на себе зі сторони, а техніки зворотного зв'язку – м'яко і конструктивно зрозуміти свої реакції. Заняття в групі створюють простір довіри, де можна бути щирим, експериментувати, не боятися помилок. А так як ми розглядаємо тренінг як метод розвитку лідерських якостей то де як не в контрольованій групі можна розвинути лідерські якості.

СПТ має величезну цінність у підготовці психологів, так як формує не лише знання, а і важливі професійні навички: комунікацію, емоційну чутливість, вміння керувати собою та взаємодіяти з іншими. Учасники вчаться приймати рішення, працювати в команді, брати відповідальність, планувати й координувати. Групова динаміка допомагає більш глибоко зрозуміти, як влаштоване спілкування, що стоїть за словами і як впливати, не тиснучи.

Особливу увагу приділяють фасилітації – мистецтву м'яко вести групу до цілі, не нав'язуючи, а спрямовуючи, така собі концепція де психолог виступає в ролі ментора, наставника. Це навичка, без якої важко уявити ефективного психолога чи керівника. Тут же учасники вчаться працювати з конфліктами, шукати компроміси, підтримувати мотивацію й розвивати групову єдність. І, звісно, особливу роль відіграє етична чутливість – уміння приймати рішення відповідально й з урахуванням цінностей інших.

Проте найглибший ефект тренінгу – це самопізнання. Учасники не просто вчаться – вони відкривають себе, знайомляться з власними цінностями, страхами, переконаннями. Це не завжди легко, але саме тут народжується автентичне лідерство – лідерство, яке крім внутрішньої чесності ґрунтується ще на зовнішніх шаблонах [12].

Соціально-психологічний тренінг відіграє важливу роль у формуванні лідерських якостей, оскільки поєднує практичне засвоєння знань із глибоким особистісним досвідом. Його ефективність зумовлена активною взаємодією учасників у контексті живої групової динаміки, де теоретичні поняття втілюються у реальні міжособистісні ситуації. Таке середовище дозволяє не просто ознайомитися з основами лідерської поведінки, а й прожити їх у дії, усвідомити власні реакції, спробувати нові підходи та проаналізувати їхні наслідки.

Однією з визначальних переваг цього формату є створення простору, в якому людина може експериментувати з різними поведінковими моделями без страху осуду. Завдяки зворотному зв'язку від колег і тренера учасник отримує нагоду побачити себе збоку, обдумати ефективність своїх дій і, за потреби, скоригувати їх. Такий досвід сприяє розвитку критичного мислення, підвищує рівень саморефлексії й відкриває шлях до особистісного зростання.

Не менш важливим є вплив тренінгу на емоційну складову лідерства. Під час занять відпрацьовуються навички розпізнавання й вираження емоцій, активного слухання, емпатії. Це дає змогу формувати більш усвідомлену,

гнучку та відповідальну лідерську позицію, засновану на розумінні не лише раціональних, а й емоційних потреб оточення.

У процесі тренінгу учасники також оволодівають техніками фасилітації, які дозволяють ефективно відкоригувати групову діяльність, стимулювати ініціативу та підтримувати командну взаємодію. Ці вміння є особливо цінними для майбутніх фахівців у сфері психології, освіти, соціальної роботи – галузей, у яких здатність вести за собою, об'єднувати та підтримувати інших має ключове значення.

Завдяки моделюванню життєвих ситуацій тренінг також сприяє розвитку таких важливих рис, як відповідальність, рішучість, гнучкість мислення, здатність працювати в умовах невизначеності. Учасники вчаться приймати обґрунтовані рішення, враховуючи інтереси як власні, так і групи загалом. Це дозволяє не лише формувати стратегічне бачення, а й підвищувати впевненість у собі та своїх діях.

Отже, соціально-психологічний тренінг – це не лише інструмент навчання лідерських компетенцій, а й простір глибокого особистісного розвитку. Цінність цього методу полягає в тому, що він сприяє інтеграції знань, досвіду й усвідомлення в єдину систему, яка дозволяє людині не лише ефективно взаємодіяти з іншими, а й розвивати свою внутрішню цілісність. Саме тому його варто розглядати як важливий компонент підготовки сучасного фахівця, здатного до лідерства у складному соціальному середовищі.

У підсумку соціально-психологічний тренінг – це простір змін. Це шанс стати лідером не за посадою, а за змістом. Навчитись бачити, чути, відчувати – і вести за собою, залишаючись собою, і дослухаючись до групи.

Висновки до першого розділу

У першому розділі було розглянуто теоретичні основи, які стосуються лідерських якостей майбутніх психологів. Аналіз показав, що лідерські якості

і лідерство є складними, та багатогранними явищами, тісно пов'язаними з індивідуальними та соціальними чинниками.

1. В першому підрозділі ми розглянули лідерство не лише як набір фіксованих рис, а і як динамічний процес, який формується в конкретному контексті. Сучасні підходи (автентичне, адаптивне, колективне лідерство) підкреслюють значення етичності, емоційного інтелекту та здатності до змін. Успішний лідер вміє формувати бачення, приймати зважені рішення, організовувати спільну діяльність і водночас підтримувати розвиток інших. Сучасна наука відходить від спрощеного уявлення про лідерство як сукупність окремих рис і дедалі більше зосереджується на комплексних моделях – таких як автентичне, адаптивне та лідерство служіння. Ці підходи акцентують на цілісності особистості, емоційній зрілості, здатності до емпатії, відповідальності й вмінні підтримувати інших. Особливе місце посідає концепція емоційного інтелекту, що вважається критично важливою для ефективної взаємодії й лідерського впливу. Також зростає інтерес до моделей розподіленого й інклюзивного лідерства, у яких роль керівника не зводиться до управління, а полягає у створенні умов для командної співпраці, розвитку потенціалу кожного учасника і підтримки спільних цінностей. У контексті професійної підготовки майбутніх психологів це означає необхідність таких освітніх умов, які сприятимуть не лише засвоєнню знань, а й формуванню лідерської свідомості – здатності до рефлексії, етичного вибору, відповідального впливу та конструктивної взаємодії з іншими.

2. В другому підрозділі ми розглянули розвиток лідерських якостей у студентів-психологів як складний, динамічний і водночас закономірний процес, який залежить як від особистісних характеристик, так і від середовища, в якому формується майбутній фахівець. Лідерство у цій сфері не асоціюється із владою чи управлінням у класичному розумінні – воно має глибоко гуманістичну основу і проявляється через здатність до емпатії, відповідальності, турботи про інших та готовності ініціювати позитивні зміни. Формування таких якостей відбувається не лише в межах формальної освіти,

а значною мірою через практичний досвід – участь у командній роботі, соціальних ініціативах, волонтерстві, а також завдяки розвитку внутрішньої мотивації, рефлексії й усвідомлення себе як професіонала. Надзвичайно важливо, щоб освітній простір створював сприятливі умови для цього розвитку – надавав можливість для самореалізації, сприяв формуванню навичок взаємодії, заохочував ініціативу та підтримував індивідуальний потенціал кожного студента. Усе це формує основу для становлення зрілого лідерства, здатного до конструктивного впливу у професійному та суспільному середовищі.

3. В третьому підрозділі було розглянуто як формат тренінгу поєднує теорію з практичним досвідом, що допомагає краще засвоїти лідерські навички. Під час тренінгу учасники можуть розвивати емоційну чутливість, навички саморефлексії, ефективної комунікації та командної роботи. Структура тренінгу створює безпечне середовище, де кожен може усвідомити свої сильні сторони, цінності та зміцнити впевненість у своїх лідерських здібностях. Це не лише підвищує професійну готовність студентів, а й сприяє формуванню етичного лідерства, яке необхідне для позитивних соціальних змін. Такий підхід виявляється особливо ефективним у підготовці фахівців, здатних до глибокої міжособистісної взаємодії та трансформаційного впливу в соціальних системах. Структура тренінгу створює безпечне середовище, де кожен може усвідомити свої сильні сторони, цінності та зміцнити впевненість у своїх лідерських здібностях. Що не лише підвищує професійну готовність студентів, а й сприяє формуванню етичного лідерства, яке необхідне для позитивних соціальних змін. Такий підхід виявляється особливо ефективним у підготовці фахівців, здатних до глибокої міжособистісної взаємодії та трансформаційного впливу в соціальних системах.

Тож, теоретичний аналіз дав міцну основу для подальшого емпіричного дослідження лідерських якостей у майбутніх психологів, що й буде предметом наступних розділів.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

2.1. Організація і методика емпіричного дослідження

Це дослідження ми провели з метою краще зрозуміти, як формуються та проявляються лідерські якості у студентів-психологів. Оскільки лідерство – важлива складова професійної діяльності психолога, ми прагнули не лише з’ясувати, наскільки ці риси розвинені на даному етапі навчання, але й виявити чинники – які можуть впливати на їхнє становлення – як позитивно, так і негативно.

У дослідженні взяли участь 50 студентів 4 курсу спеціальності «Психологія» денної форми навчання. Це були дві академічні групи – ПС21001б та ПС21002б. Учасники були переважно жінками – 45 осіб (90%), тоді як чоловіків було 5 (10%). Вік респондентів – від 20 до 22 років. Усі студенти погодилися брати участь у дослідженні добровільно, що повністю відповідає етичним стандартам психологічної науки.

Програма дослідження складалася з трьох логічних блоків, кожен з яких охоплював окрему складову лідерських якостей – когнітивну (як майбутні психологи уявляють собі лідерство), емоційну (здатність до саморегуляції, емпатії) і поведінкову (як лідерство проявляється в реальній комунікації). Такий підхід дав змогу отримати повну картину – від внутрішніх уявлень до реальної поведінки в соціумі [14].

Для збору даних у дослідженні ми використали три методики:

Їх метою було краще зрозуміти, якими лідерськими якостями володіють студенти – майбутні психологи, у цьому дослідженні були використані три різні методики. Кожна з них дала змогу поглянути на лідерський потенціал з іншого боку: як з особистісного, так і з соціального та поведінкового аспектів. Такий підхід дозволив скласти повнішу картину й побачити, що насправді стоїть за лідерською поведінкою [52].

Першою методикою стала «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков і Є. Крушельницький) [Додаток А] [42]. Методика що складається з 50 запитань з дихотомічною варіацією вибору (а/б), що різнобічно охоплює поняття лідерства, і виділяє такі поведінкові стратегії як бажання бути в центрі уваги, вміння впливати на інших, схильність до організації діяльності, ставлення до відповідальності, стиль спілкування, самооцінка лідерського потенціалу.

Вона була обрана як основа для оцінки того, наскільки людина взагалі схильна до лідерства. Тест дозволяє побачити важливі якості, без яких важко уявити справжнього лідера: відповідальність, організаторські здібності, здатність зберігати спокій у складних ситуаціях, рішучість і соціальну активність. Для майбутніх психологів це особливо важливо, адже в професії їм доведеться не тільки допомагати іншим, але й часто брати на себе ініціативу та приймати непрості рішення.

Другою методикою, яка використовувалась у дослідженні, стала анкета «Потенціал лідера» (Л. Петровська) [Додаток В] [43]. Вона допомагає визначити, наскільки людина здатна проявляти лідерські якості у повсякденному житті – зокрема, ініціативність, упевненість, рішучість, відповідальність та прагнення впливати на інших. Завдяки цій методиці можна побачити не просто потенціал, а й ті риси, які вже сформувалися та проявляються у взаємодії з оточенням.

Учасникам дослідження пропонувалося ознайомитися з 15 твердженнями, що стосуються різних проявів лідерства, і вибрати одну з трьох відповідей: «так», «не знаю, не впевнений» або «ні». Свої відповіді вони фіксували у спеціальному бланку. Оцінювання здійснювалося за такою схемою: «так» – 10 балів, «не знаю, не впевнений» – 5 балів, «ні» – 0 балів. Відповідно, максимальний результат, який можна отримати за цією методикою, становить 150 балів.

Третя методика – Q-сортування (за В. Стефансоном)[Додаток С] – відрізняється від двох попередніх [44]. Даний тест складається з 50 тверджень

для дослідження певних реакцій і моделі роботи з групою, відповідями на які слугують так або ні. Вона більше про глибину: про те, як людина бачить себе в стосунках з іншими, які риси вважає своїми, а які хотіла б мати. Респондент впорядковує твердження про поведінку за ступенем схожості на себе. Це дає змогу побачити внутрішній розрив між реальним «Я» і тим, яким хочеться бути. У контексті лідерства така інформація дуже цінна, бо допомагає зрозуміти, що заважає людині повністю розкрити свій потенціал. Для студентів-психологів це ще й гарна нагода попрацювати над саморефлексією, краще зрозуміти свої внутрішні мотиви та бар'єри. У підсумку, такий комплексний підхід до дослідження дозволив нам не просто зібрати дані, а по-справжньому зрозуміти, що саме впливає на розвиток лідерства у студентів. З'ясувалося, що важливими є як особистісні особливості, так і атмосфера взаємодії в навчальному середовищі [12]. І саме робота з цими факторами може сприяти розвитку ефективного, свідомого та емпатійного лідера – майбутнього психолога.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

На цьому етапі експерименту ми визначили рівень лідерських якостей, лідерського потенціалу і особистісних установок. У дослідженні взяли участь 50 студентів психологів 4 курсу за трьома методиками. А саме: «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), «Потенціал лідера», «Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування»» (В. Стефансон).

Результати емпіричного дослідження 50 студентів психологів за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) подано на рис. 2.1.

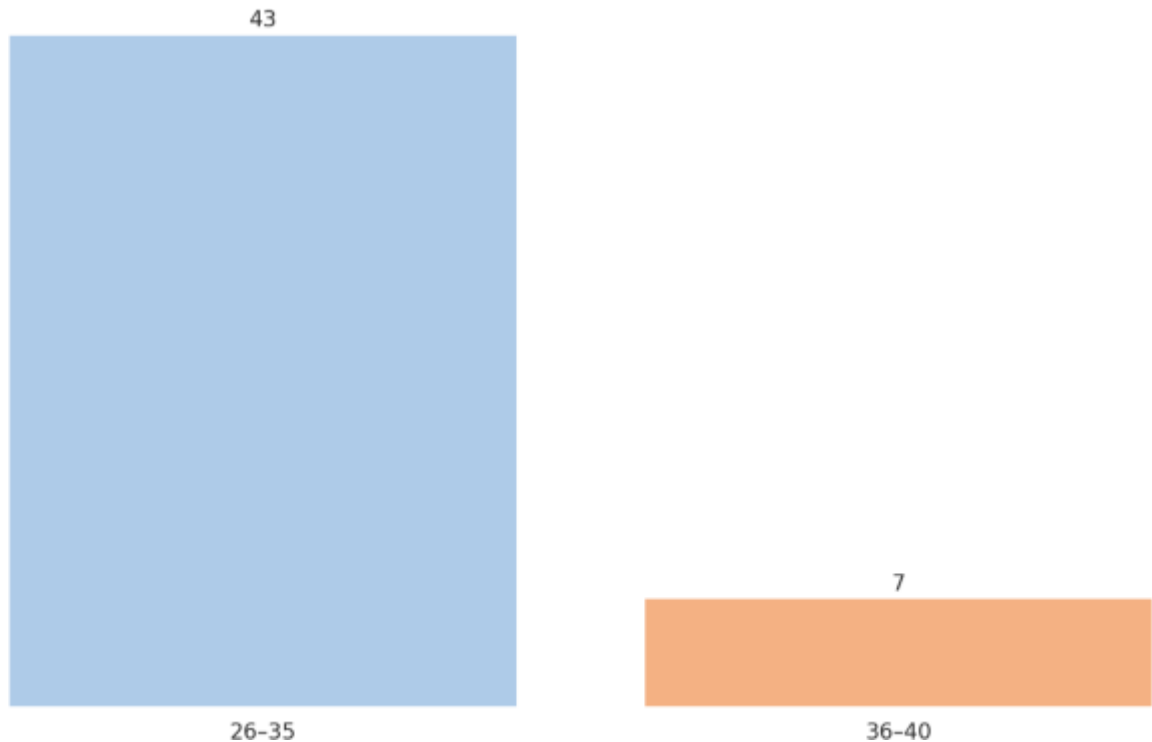


Рис. 2.1. Результати емпіричного дослідження студентів психологів за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

На графіку зображено результати ще однієї методики, за допомогою якої оцінювався рівень розвитку лідерських здібностей у студентів. Її суть полягала у визначенні, наскільки сформовані ключові риси, необхідні для ефективної лідерської поведінки.

За підсумками тестування учасники розподілилися на дві основні групи.

Переважає більшість – 43 студенти – набрали від 26 до 35 балів. Це говорить про те, що ці опитувані вже мають базовий набір лідерських якостей: вони виявляють ініціативу, можуть організувати спільну роботу, здатні відповідально підходити до справ і впливати на рішення в групі. Часто вони ще не займають лідерських позицій офіційно, але мають хороший потенціал, який може розкритись за підтримки, через практику або участь у командних проєктах.

Менша частина – лише 7 учасників – потрапили до групи з результатами 36–40 балів. Це вже сформовані лідери з високою впевненістю у своїх силах, чіткою мотивацією, хорошими організаторськими здібностями та вмінням ефективно комунікувати. Вони часто вже мають досвід лідерства в

навчальному середовищі чи поза ним і легко беруть на себе відповідальність за команду або проєкт.

Загалом ця методика показала, що лідерський потенціал у студентської молоді досить відчутний: більшість уже мають добру базу, а окрема частина – яскраво виражені лідерські риси. Це ще раз підтверджує важливість створення умов, де молодь може розвивати свої навички, пробувати себе в ролі лідера та закріплювати набуті якості в реальних ситуаціях.

Результати емпіричного дослідження 50 студентів психологів за методикою «Потенціал лідера» подано на рис. 2.2.

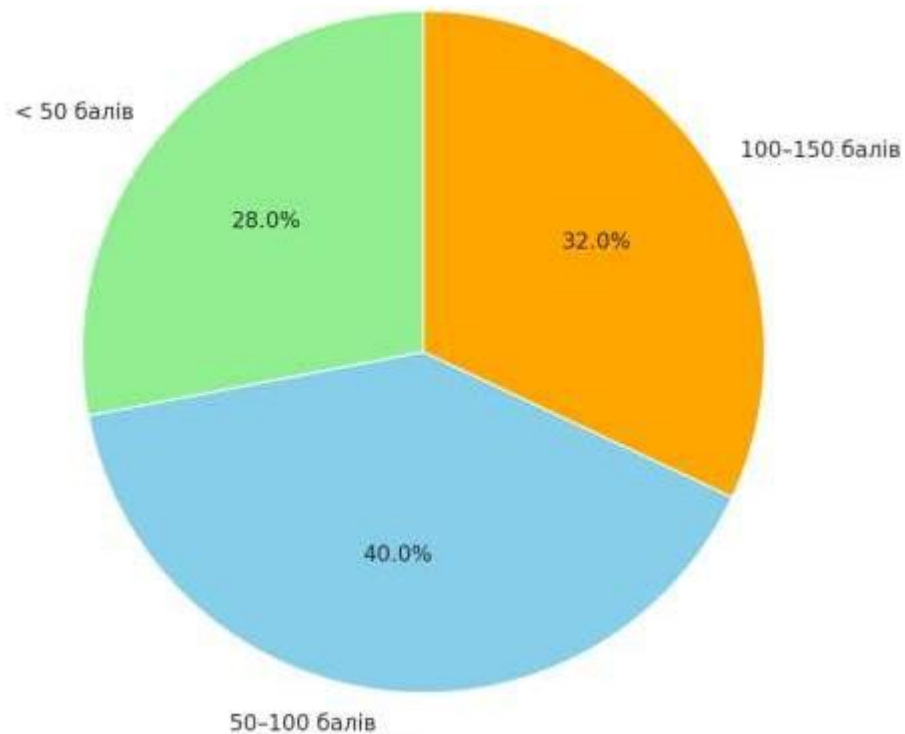


Рис. 2.2. Результати емпіричного дослідження студентів психологів за методикою «Потенціал лідера» (Л. Петровська).

У процесі діагностики лідерського потенціалу було застосовано спеціальну методику, метою якої є виявлення рівня сформованості тих особистісних якостей, що забезпечують ефективну поведінку лідера. Така методика дає змогу не просто з'ясувати, наскільки студент має схильність до лідерства, а й виявити його сильні сторони, а також ті напрями, які потребують розвитку.

У межах цього дослідження оцінювались якості, що традиційно асоціюються з лідерською ефективністю: впевненість у собі, здатність впливати на інших, прояв ініціативи й готовність нести відповідальність, уміння стратегічно мислити, комунікабельність і прагнення до досягнень. Тест складався з тверджень, які респонденти мали оцінити відповідно до власної їм поведінки й самовідчуття, після чого результати були систематизовані й проаналізовані. Отримані дані дозволили розподілити студентів на три основні групи залежно від рівня лідерського потенціалу. Близько 28% опитаних набрали менше ніж 50 балів – це свідчить про низький рівень сформованості лідерських рис. Такі студенти зазвичай не прагнуть брати на себе ініціативу, не впевнені у власних силах, і радше обирають виконавчу, ніж керівну роль у групі. Їм часто бракує мотивації до впливу на інших або до прийняття відповідальності[46].

Найчисленнішою стала група з результатами від 50 до 100 балів — 40% респондентів. У них уже є певні риси лідера, однак вони ще не проявляються стабільно чи комплексно. Такі студенти можуть ефективно проявляти лідерські якості в окремих ситуаціях, особливо за наявності зовнішньої підтримки. Вони потребують практичного досвіду, впевненості у власних можливостях і підтримки з боку викладачів або наставників, щоби повністю реалізувати свій потенціал[45].

Ще 32% учасників дослідження виявили високий рівень лідерського потенціалу, набравши понад 100 балів. Це студенти, які демонструють активну життєву позицію, здатні організовувати інших, приймати відповідальні рішення, мають чітко виражену мотивацію та впливають на своє оточення як у формальних, так і в неформальних ситуаціях [47]. Вони мають усі передумови для подальшого розвитку як лідери та майбутні професіонали, здатні нести відповідальність не лише за себе, а й за колектив.

Загалом результати свідчать про те, що значна частина студентів уже має сформований або потенційно високий рівень лідерських якостей, а отже, мають хороші стартові умови для особистісного та професійного зростання в майбутньому.

Результати емпіричного дослідження 50 психологів за «Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування»» (В. Стефансон) подано на рис. 2.3.

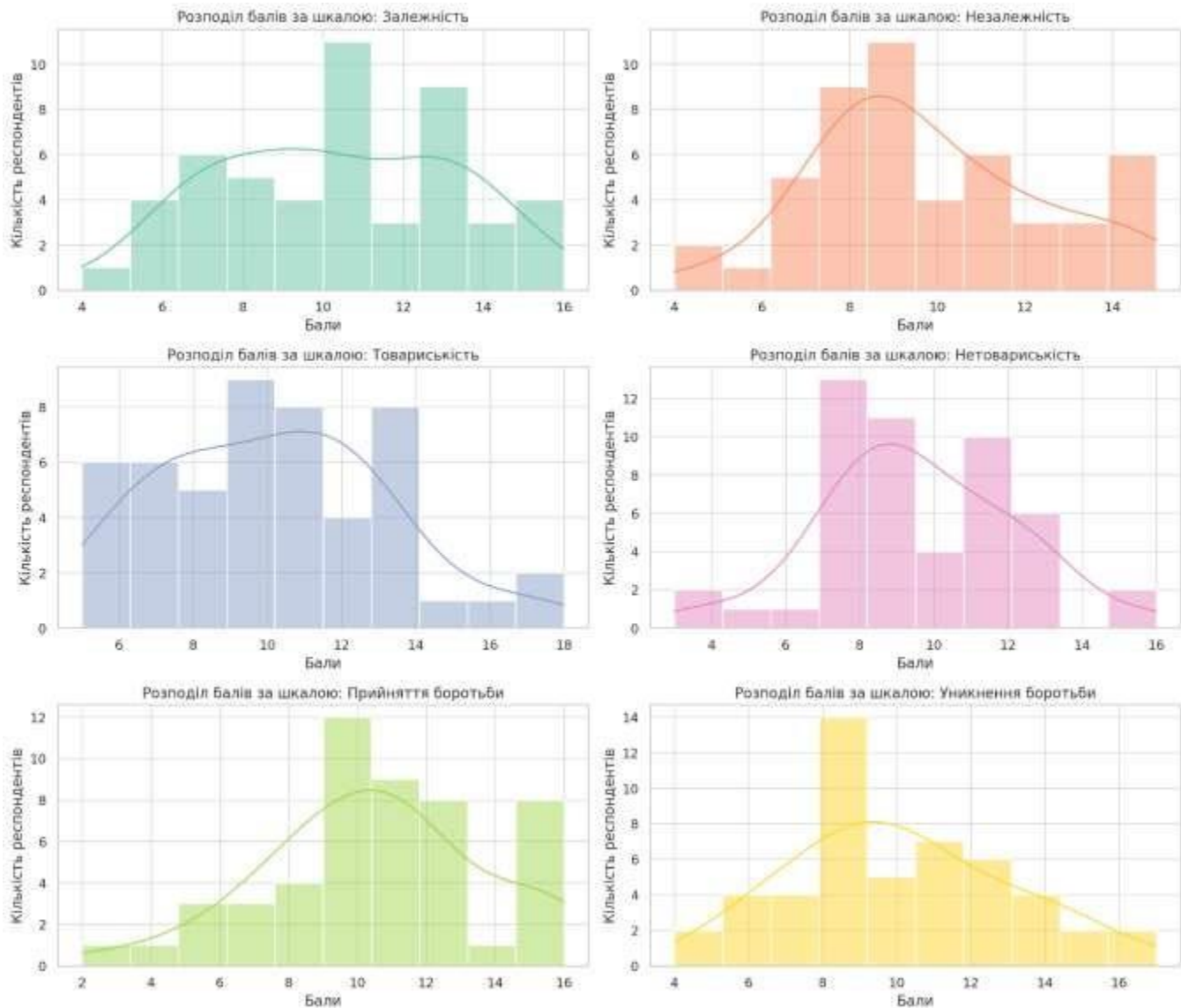


Рис. 2.3. Результати емпіричного дослідження студентів психологів за «Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування»» (В. Стефансон).

У процесі дослідження було проаналізовано розподіл індивідуально-психологічних характеристик студентів за шістьма основними шкалами, що відображають особливості міжособистісної взаємодії: залежність, незалежність, товарищність, нетоварищність, прийняття боротьби та уникнення боротьби. Кожна з цих шкал дозволяє глибше зрозуміти, як студенти поведуться в соціумі, наскільки вони орієнтовані на контакт, автономію або конфронтацію в міжособистісних відносинах.

Зокрема, шкала залежності продемонструвала, що найбільше студентів (близько 10 осіб) зосереджено в діапазоні 11–12 балів, а розподіл загалом симетричний і згрупований у межах 7–14 балів. Це свідчить про переважання помірного рівня потреби в емоційній підтримці, що можна розглядати як адаптивну норму для студентського віку – вони вже формують самостійність, але залишаються чутливими до соціального оточення.

Шкала незалежності демонструє помірно асиметричний розподіл із концентрацією балів у межах 7–10, з піком на позначці 9 балів (майже 10 респондентів). Частина студентів має нижчі значення (5–7 балів), що вказує на певну залежність у прийнятті рішень, можливо, через ще не до кінця сформовану автономність. Водночас наявність відповідей з високими балами (13–15) свідчить про початок розвитку впевненості у власних силах у частини респондентів.

На шкалі товарищкості спостерігається досить широкий розкид значень – від 5 до 17 балів. Однак найбільша концентрація відповідей припадає на 10–12 балів, де зафіксовано до 9 респондентів на кожному рівні[42]. Це дозволяє зробити висновок про загальну соціальну відкритість та готовність до взаємодії у більшості студентів, що є позитивним фактором для навчального середовища.

Нетоварищкість, як протилежна шкала, має більш виражену асиметрію. Найбільша кількість респондентів (13 осіб) набрала 8 балів, а загальний розподіл зосереджений між 6 і 12 балами. Це свідчить, що хоча деякі студенти схильні до замкнутості, уникнення контактів або обмеження кола спілкування, загальна тенденція все ж тяжіє до помірної або низької вираженості цієї риси. Результати за шкалою прийняття боротьби демонструють, що найбільше респондентів (12 осіб) мають 10 балів, а загальний розподіл варіюється від 4 до 16 балів. Переважання високих значень вказує на наявність у студентів активної життєвої позиції, прагнення до досягнень, конкурентоспроможність і здатність до відстоювання власної думки. Це може бути свідченням внутрішньої мотивації до самореалізації.

Шкала уникнення боротьби має симетричний розподіл з яскраво вираженим піком на рівні 10 балів (14 респондентів). Більшість значень зосереджена в межах 7–13 балів. Такий результат свідчить про помірну схильність до компромісу, уникнення конфліктів або агресії. Це може розглядатися як адаптивна стратегія, що дозволяє уникати деструктивних конфліктів і зберігати соціальну стабільність у стресових ситуаціях[14].

Узагальнюючи отримані дані, можна стверджувати, що студенти, які взяли участь у дослідженні, у своїй більшості демонструють збалансований та адаптивний особистісний профіль[44]. Вони поєднують у собі соціальну відкритість, помірну автономність, здатність до конструктивної боротьби, але при цьому – толерантність, компромісність і здатність до співпраці. Такі характеристики є сприятливими для успішної соціалізації, ефективної взаємодії в освітньому середовищі та подальшого професійного становлення.

Висновки до другого розділу

У результаті проведеного емпіричного дослідження ми отримали об'ємну й багатопланову картину щодо розвитку лідерських якостей у студентів-психологів.

1. Аналіз трьох методик дозволив виявити як загальні тенденції, так і індивідуальні відмінності в проявах лідерського потенціалу. Зокрема, стало очевидно, що більшість студентів вже мають певну базу лідерських якостей, таких як ініціативність, відповідальність та комунікабельність. Проте рівень їхньої сформованості у різних студентів значно варіюється – від початкового до високого[16]. Особливо важливо, що навіть ті, хто поки що не демонструє яскравих лідерських проявів, мають потенціал до розвитку, що підтверджується результатами за шкалами міжособистісної поведінки.

2. Формування лідерських якостей у майбутніх психологів є процесом, який залежить не лише від особистісних рис, а й від соціального контексту – навчального середовища, досвіду взаємодії в групах, підтримки з боку викладачів. Практика, саморефлексія та участь у колективних проєктах

можуть стати тим рушієм, який допоможе розкрити лідерський потенціал повною мірою. Це надзвичайно важливо, адже в майбутньому ці студенти матимуть справу з людьми, часто в складних життєвих ситуаціях, і здатність впевнено вести за собою, бути прикладом і підтримкою – одна з ключових умов ефективної психологічної роботи.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА З РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

3.1. Програма психологічної допомоги студентам закладу вищої освіти з розвитку лідерських якостей

Для подальшої роботи було обрано 7 студентів, які за результатами дослідження мали базові лідерські якості, але не проявляли їх повною мірою. Для групи було розроблено тренінгову програму з розвитку лідерських якостей, метою якого буде підвищити рівень лідерства в студентів-психологів як вже мають базові лідерські якості, розвинути навички роботи в команді, ведення переговорів, вирішення конфліктів, розвинути стратегічне мислення, перевірити навичку аналізувати ситуацію, прогнозувати розвиток подій.

Для тренінгу ми – підбрала кілька методів що допоможуть ефективно розкрити лідерські якості у студентів-психологів, такі як групові дискусії, аналіз кейсів, і брейнстормінг [28]. Вибір цих методів для даного тренінгу зумовлений тим що тренінгова аудиторія вже підготована, і має задатки для розвитку лідерства.

Під час проведення тренінгу з розвитку лідерських якостей важливо було б не просто поглибити знання, а створити динамічне середовище, у якому учасники будуть активно залучатися до процесу [31]. Тому особливу увагу приділимо інтерактивним методам навчання, які стимулюють не лише мислення, а й дію, емоційне залучення та командну взаємодію.

Групові дискусії дозволять учасникам висловити власні думки, вислухати альтернативні точки зору, і спільно вибудувати рішення [45].

Аналізуючи кейси ми можемо проаналізувати ситуації з різних сфер діяльності психолога, і знаходять спільне рішення

Брейнстормінг, або мозковий штурм, в даному тренгу використано для розвитку творчого мислення.

Коротка структура тренінгу. Тренінг складається з 8 занять – кожне з яких спрямовано на розвиток різних компонентів лідерства, таких як розвиток

лідерських навичок, емоційний інтелект, емпатія, робота в команді, і мотивація (Додаток Д).

Перше заняття присвячено теоретичним основам лідерства, і складається з 5 вправ.

Першою вправою – є знайомство, для цього спеціально розроблено вправу де кожен з учасників називає своє ім'я і лідерську якість яку вважає важливою для себе, наступний учасник повторює попередню названу лідерську якість і так продовжується по колу для того щоб всі висловились [15].

Наступною вправою буде коротка лекція про те що таке лідерство, які є лідерські якості і для чого вони потрібні. Для того щоб закріпити знання в студентів психологів про лідерство, і наголосити на їх важливості. Після цього важливо спільно з учасниками тренінгу вигадати правила, яких повинен дотримуватися кожен з групи і наголосити на важливості цих правил.

Наступною є вправа "Ідеальний лідер" [16]. Кожен з учасників окремо розписує кілька якостей лідера, а далі шукають спільні відповіді, і з них формують образ ідеального лідера.

Далі вправа всім задається кілька питань, відповіді на які допоможуть учасникам здійснити самооцінку власних лідерських якостей. За бажанням учасників можна обговорити їхні відповіді, це допоможе сформувати очікування від результатів тренінгу [33].

І завершальною є вправа буде підбиття підсумків і закріплення інформації поданої на першому занятті.

На другому занятті тренінгової програми ми будемо розвивати базові навички що є необхідними для ефективного лідера, а саме командна робота, ефективна комунікація, та прийняття рішень [46]. Метою є формування практичних вмінь, і навичка організувати спільну діяльність. А також комунікувати з командою враховуючи особливості співрозмовника та приймати рішення у складних ситуаціях.

Першою вправою пропоную командну вправу що вимагає координацію зусиль, чіткого поділу ролей і взаємо підтримки. Вправа "Вежа з паперу", де групі необхідно побудувати найвищу стійку вежу з доступних або наданих матеріалів. Після виконання завдання проводиться обговорення, під час якого аналізуються ролі в команді, труднощі у взаємодії та як покращити командну динаміку [47].

Наступною вправою я підготувала коротку лекцію про ефективну взаємодію в групі, де розглянемо базові її принципи: активне слухання, "Я-повідомлення", невербальна комунікація.

Останній блок заняття присвячено прийняттю рішень. Використовується метод кейсів – учасники в групах аналізують подану ситуацію, де необхідно ухвалити лідерське рішення (розподіл ресурсів у команді) [22]. Після презентації варіантів рішень проводимо обговорення, і розглядаємо плюси і мінуси кожного з запропонованих варіантів.

Третє заняття спрямовано на розвиток емоційного інтелекту, а як вказувалось вище сучасне лідерство робить акцент саме на ньому. Мета якого допомогти студентам усвідомити значення емоцій у лідерській діяльності, навчитися регулювати власні емоції та розуміти емоційні стани інших.

Спочатку розглянемо коротку теоретичну частину про складові емоційного інтелекту (самоусвідомлення, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички) з прикладами їх прояву у лідерській поведінці.

Після цього проводимо вправу "Мої емоції в дії" – учасники згадують ситуацію, коли вони відчували сильні емоції в командній роботі, описують її, аналізують власну реакцію і пропонують альтернативні дії[47]. Це дозволить глибше усвідомлювати роль емоцій у взаємодії.

Далі вправа в якій ми аналізуватимемо конфліктні ситуації за допомогою кейсів, учасники досліджують, як емоції впливають на розвиток конфлікту і як їх можна регулювати для збереження командної єдності [17]. Після групової роботи відбувається обговорення, під час якого учасники діляться своїми висновками.

Завершенням заняття є брейнстормінг на тему: "Чи впливають емоційні реакції лідера на команду? Які емоційні реакції лідера зміцнюють команду?", вправа дозволить нам закріпити знання отримані під час заняття.

Наступне заняття 4. На початку подається коротка лекція, яка пояснює сутність фасилітації як лідерського підходу. Фасилітатор представлений як нейтральна фігура, яка підтримує груповий процес, сприяє активній участі кожного учасника, але не нав'язує власних рішень. Розглянуто ключові відмінності між фасилітатором і традиційним лідером, а також базові навички, необхідні для ефективної фасилітації — активне слухання, емпатія, нейтральність, організація процесу, відкриті запитання [49].

У вправі «Розмова в колі» учасники практикують ведення групового обговорення в ролі фасилітатора, змінюючи ролі. Це дозволяє на практиці відчувати баланс між керуванням і підтримкою. Після виконання проводиться коротке обговорення, у якому аналізуються труднощі та успішні моменти фасилітаторської ролі [50].

П'яте заняття спрямоване на розвиток навичок колективного прийняття рішень у складних і конфліктних умовах. Учасники знайомляться з різними підходами до вирішення командних задач та вчаться обирати найбільш ефективну стратегію в залежності від контексту.

У вступній міні-лекції розглядаються три типи рішень (індивідуальні, колективні, компромісні), їхні сильні й слабкі сторони, а також ситуації, в яких кожен тип є доцільним. Також подано опис основних методів прийняття рішень: голосування, консенсус, делегування.

Практична частина включає вправу «Три способи», в якій учасники моделюють вирішення однієї ситуації трьома підходами. Це дозволяє оцінити ефективність кожного з них. Далі групи працюють із кейсом «Етичне рішення», що вимагає морально обґрунтованого вибору в контексті командної відповідальності [51].

Заняття завершується дискусією про те, який підхід до прийняття рішень є найбільш ефективним у стресових умовах, та рефлексією щодо особистого

стилю прийняття рішень. Далі учасники працюють у парах, визначаючи свої сильні сторони як фасилітаторів, що сприяє особистісному усвідомленню лідерського стилю. Заняття завершується рефлексією щодо застосування фасилітації у власній практиці.

Шосте заняття фокусується на розвитку міжкультурної та індивідуальної чутливості в лідерстві. Розглядається різноманіття як ресурс, що збагачує командну роботу, та формуються навички адаптації стилю управління до особливостей учасників [52].

Теоретична частина подається у формі міні-лекції про вплив таких факторів, як гендер, культура, досвід і темперамент на командну динаміку. Акцент робиться на необхідності уникнення стереотипів та розвитку поваги до інакшості [18].

У вправі «Група з різними поглядами» учасники виконують командне завдання, отримавши попередньо різні «рольові» установки, що імітують внутрішню різноманітність. Це дозволяє побачити, як відмінності впливають на групове обговорення й прийняття рішень.

Далі проводиться обговорення, під час якого учасники рефлексують щодо ефективних стратегій взаємодії з людьми, які мислять і діють інакше. Завершальним етапом є особиста рефлексія на тему «Як я реагую на інакшість?» [30].

Метою сьомого заняття є формування навичок розпізнавання емоційного вигорання, його профілактики та підтримки емоційного благополуччя в команді. Заняття поєднує теоретичний блок із практичними техніками самопомоги та взаємопідтримки.

У вступній міні-лекції учасники знайомляться з поняттям вигорання, його основними ознаками, причинами та стадіями. Підкреслюється, що вигорання — це не слабкість, а сигнал про потребу в зміні режиму праці та ставлення до себе.

У вправі «Сканер енергії» кожен учасник оцінює свій енергетичний стан і визначає джерела, що допомагають відновлюватись. Потім у групах учасники

створюють «Скриньку турботи» — набір індивідуальних та командних практик підтримки ресурсу [52].

Також у програму включено коротку медитацію або дихальну вправу, що дозволяє зняти напругу й закріпити навички саморегуляції. Заняття завершується обговоренням візії майбутньої команди з високим рівнем добробуту й підтримки.

Останнє заняття тренінгу спрямоване на розвиток здатності мотивувати інших, створювати середовище в команді і підтримувати довіру. Мета заняття – сформувані у студентів-психологів уявлення про способи мотивації та роль лідера як джерела підтримки.

Заняття починається з лекції про внутрішню і зовнішню мотивацію. Обговорюється роль особистого прикладу лідера та важливість емоційної залученості [53].

Далі проводимо вправу "Надхнення через приклад". Учасники пригадують і описують лідера, який надихнув їх на дії. Потім група визначає спільні риси цих людей і обговорює, як лідери можуть впливати на мотивацію інших.

Наступний етап – робота в групах із кейсами. Ситуації описують проблеми з мотивацією в команді. Учасники розробляють стратегії її підвищення, використовуючи різні підходи (мотиваційні бесіди, делегування, залучення до прийняття рішень) [19].

Фінальним блоком є дискусія на тему ролі довіри в команді. Учасники обговорюють, як будувати довіру, що руйнує її та як лідер може підтримувати атмосферу відкритості.

На завершення тренінгу проводиться рефлексія та зворотний зв'язок: учасники діляться, які знання та навички стали для них найціннішими, які зміни вони відчували в собі та як планують використовувати отриманий досвід

Після проведення цього тренінгу ми побачили, наскільки важливо не просто говорити про лідерство, а й створювати простір, де студенти можуть прожити ці навички на практиці [55]. Протягом усіх занять ми разом вчилися

слухати одне одного, діяти як команда, аналізувати ситуації та знаходити рішення — як справжні лідери. Було приємно спостерігати, як учасники поступово розкривали свої сильні сторони, впевненіше висловлювалися й підтримували одне одного. Для мене це стало підтвердженням, що інтерактивний підхід, жива взаємодія й можливість рефлексії справді працюють. Я переконана, що цей досвід допоможе їм не лише в професійній діяльності, а й у щоденному спілкуванні з людьми [21].

3.2. Аналіз ефективності програми психологічної допомоги студентам із розвитку лідерських якостей

Для аналізу ефективності тренінгової програми з розвитку лідерських якостей було проведено контрольне дослідження. Для коректного порівняння результатів було сформовано дві групи, кожна з яких складалася з семи учасників, які мали подібні бали за результатами попереднього дослідження. Група 1 не проходила тренінгову програму (контрольна) – лише повторно було проведено методики емпіричного дослідження. Група 2 повністю пройшла тренінгову програму (експериментальна), після чого також було повторно застосовано ті самі методики.

Результати першого емпіричного дослідження контрольної групи, що не проходила тренінгову програму за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) подано на рис. 3.1

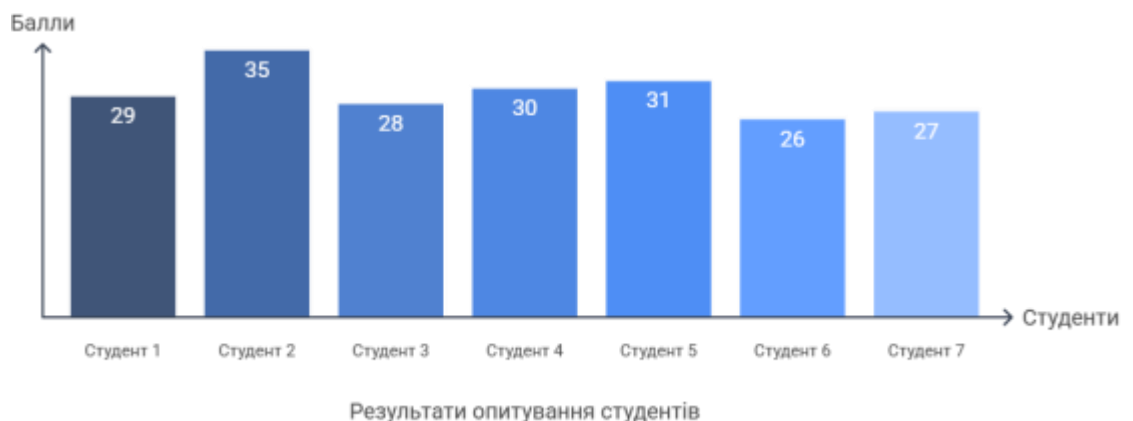


Made with Napkin

Рис. 3.1. Результати емпіричного дослідження контрольної групи до формувального експерименту за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) (у балах)

За даною методикою в цих студентів що за першою методикою набрали від 26 до 35 балів. Це говорить про те що в опитуваних вже є базовий набір лідерських якостей, що вони вже вміють виявляти ініціативу, також можуть виступати організаторами спільної роботи, здатні відповідально підходити справи і впливати на рішення у групі. Але скоріше за все вони не займають лідерської позиції у групі, хоча і мають хороший потенціал до цього.

Повторні результати емпіричного дослідження контрольної групи студентів які не проходили тренінгову програму. За методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) подано на рис. 3.2.



Made with Napkin

Рис. 3.2. Повторні результати емпіричного дослідження контрольної групи до формувального експерименту за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Після повторного проведення даної методики можна помітити що в 2 студентів рівень лідерських здібностей підвищився на 1 бал, це може свідчити про те що студентське середовище дає нам можливість розвинути лідерські якості, але це може відбуватись досить повільно. Проте враховуючи що це студенти психологи можна припустити що розвиток їхніх лідерських якостей відбуватиметься швидше ніж у студентів інших спеціальностей. За повторними результатами можна стверджувати що студентське середовище впливає на розвиток лідерських якостей, але не дає повною мірою їх проявити і розвинути, і відбувається дуже повільно.

Результати емпіричного дослідження експериментальної групи студентів до проходження тренінгової програми за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) подано на рис. 3.3.



Рис. 3.3. Результати емпіричного дослідження експериментальної групи до проходження тренінгової програми за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) (у балах)

Для ефективного порівняння результатів двох груп я підбрала студентів з подібними балами, щоб в результаті порівняти кінцеві бали і зробити висновки. Тому дана група за попереднім скринінгом також набрала від 26 до 35 балів, що свідчить про те що в них вже є базовий набір лідерських якостей,

але імовірно вони не проявляють їх повною мірою і не виступають у ролі лідера в групі.

Результати емпіричного дослідження 7 студентів після проходження тренінгової програми за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) подано на рис. 3.4

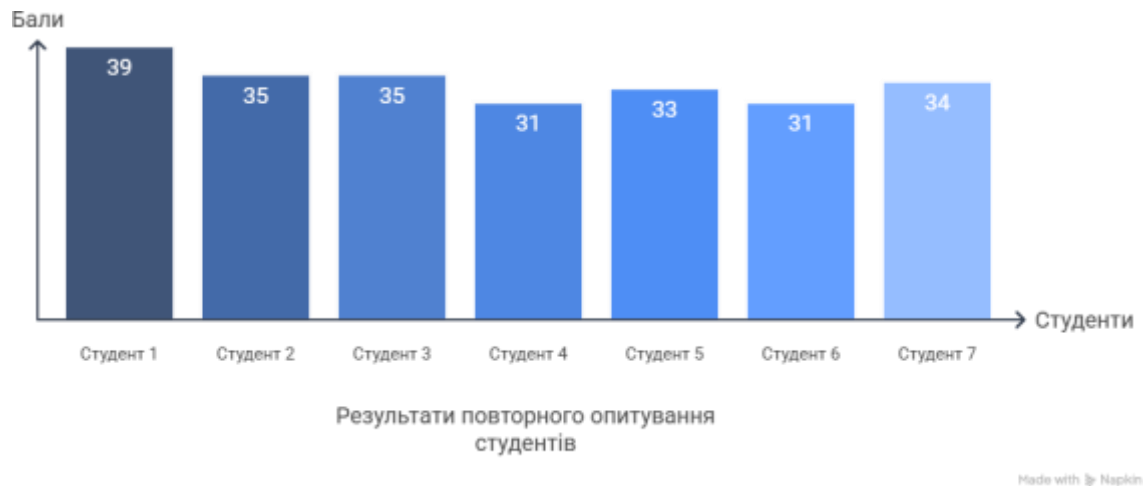


Рис. 3.4. Результати емпіричного дослідження експериментальної групи після проходження тренінгової програми за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Порівняємо результати 1 і 2 групи можна зробити висновок про ефективність тренінгу адже група 2 покращила свої результати від 1 до 5 балів, що свідчить про швидший темп розвитку лідерських якостей за однаковий період часу. Що дозволяє припустити що тренінгова програма з розвитку лідерських якостей є ефективним доповненням студентського середовища.

Попередні результати емпіричного дослідження 1 групи студентів психологів які не проходять тренінгову програму. За методикою «Потенціал лідера» подано на рис. 3.5.



Рис. 3.5. Результати емпіричного дослідження контрольної групи до формувального експерименту за методикою «Потенціал лідера»

Попередні результати опитування показали що студенти цієї групи набрали від 40 до 50 балів . Такі студенти зазвичай не прагнуть брати на себе ініціативу, не впевнені у власних силах, і радше обирають виконавчу, ніж керівну роль у групі. Їм не вистачає мотивації до впливу на інших або до прийняття відповідальності.

Також деякі з цих студентів набрали по 60 балів. У них уже є певні риси лідера, однак вони ще не проявляють їх. Такі студенти можуть ефективно проявляти лідерські якості в певних ситуаціях або обставинах, особливо за наявності зовнішньої підтримки. В них є певна потреба в практичному досвіді, для подальшого розвитку.

Результати емпіричного дослідження 1 групи студентів психологів які не пройшли тренінгову програму. За методикою «Потенціал лідера» подано на рис. 3.6.

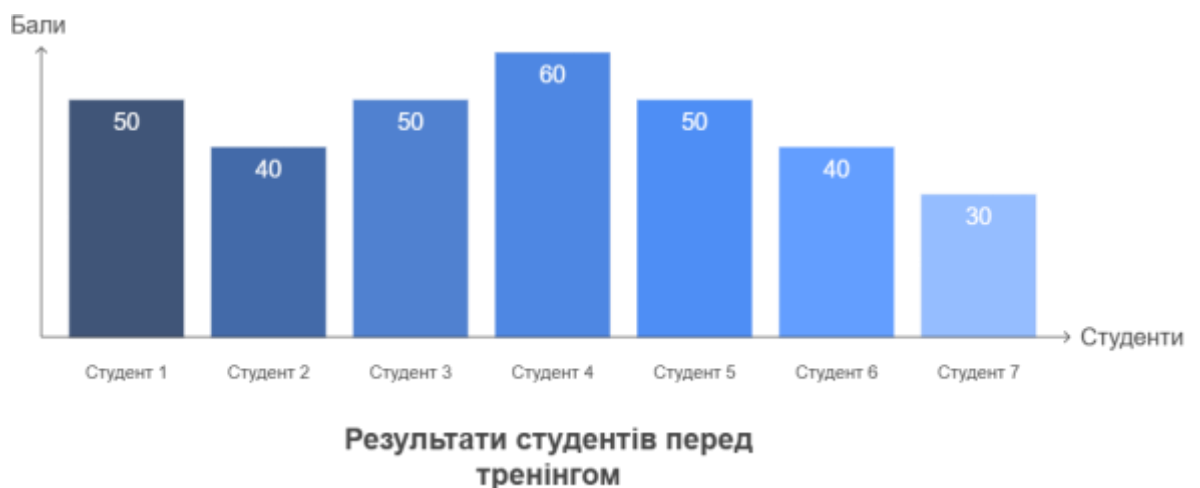


Made with Napkin

Рис. 3.6. Результати емпіричного дослідження контрольної групи до формувального експерименту за методикою «Потенціал лідера»

Як і в попередній методиці результатами групи лишилися практично незмінними, але в одного студента бал знизився на 10 балів, а в іншого підвищився на 10 балів. Можна припустити що бали змінилися через студентське середовище або був якийсь неконтрольований фактор що повипливав на результат дослідження. Проте можемо припустити що і за цією методикою група на якій не проводився тренінг має в результаті нижчі показники ніж група 2.

Попередні результати емпіричного дослідження 2 групи студентів психологів які проходять тренінгову програму. За методикою «Потенціал лідера» подано на рис. 3.7.



Made with Napkin

Рис. 3.7. Результати емпіричного дослідження експериментальної групи студентів психологів які проходять тренінгову програму. За методикою «Потенціал лідера»

Початкові результати цієї групи подібні до початкових результатів попередньої групи, і бали варіюються від 30 до 60, що за цією методикою свідчить про те що студенти мають лідерські здібності, але не проявляють їх.

Результати емпіричного дослідження 2 групи студентів психологів які пройшли тренінгову програму за методикою «Потенціал лідера» подано на рис. 3.8.

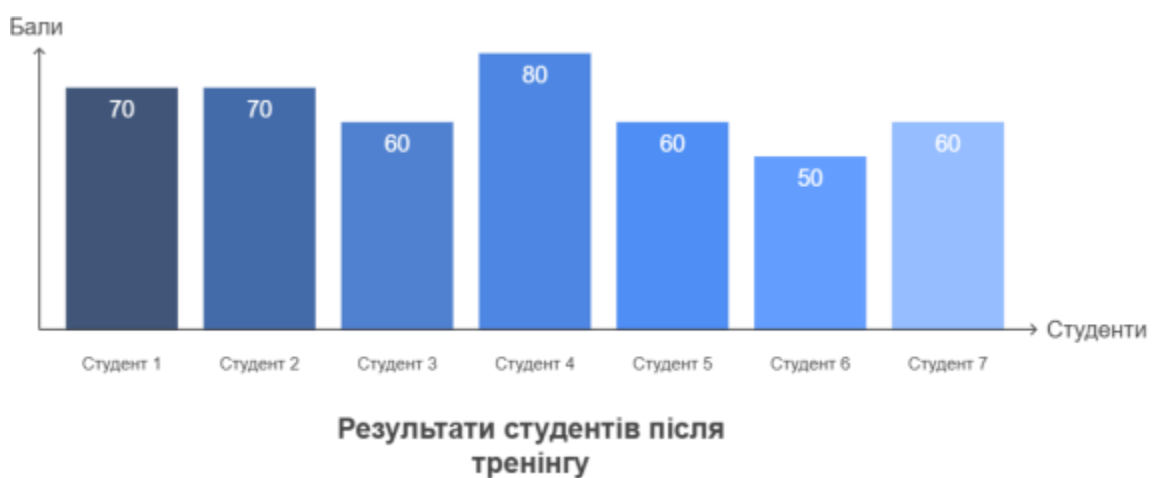


Рис. 3.8. Результати емпіричного дослідження експериментальної групи за методикою «Потенціал лідера»

Після проходження тренінгової програми у всіх студентів спостерігається значне підвищення балів що свідчить про підвищення лідерського потенціалу. Бали підвищились у всіх на 10-30 балів, що є позитивним показником ефективності тренінгової програми. Адже на відміну від результатів першої групи, в усіх стабільно бали підвищились. І також підвищився рівень студентів з високими показниками.

Результати емпіричного дослідження 1 групи студентів психологів що не проходять тренінгову програму. За «Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування»» (В. Стефансон) подано на рис. 3.9.

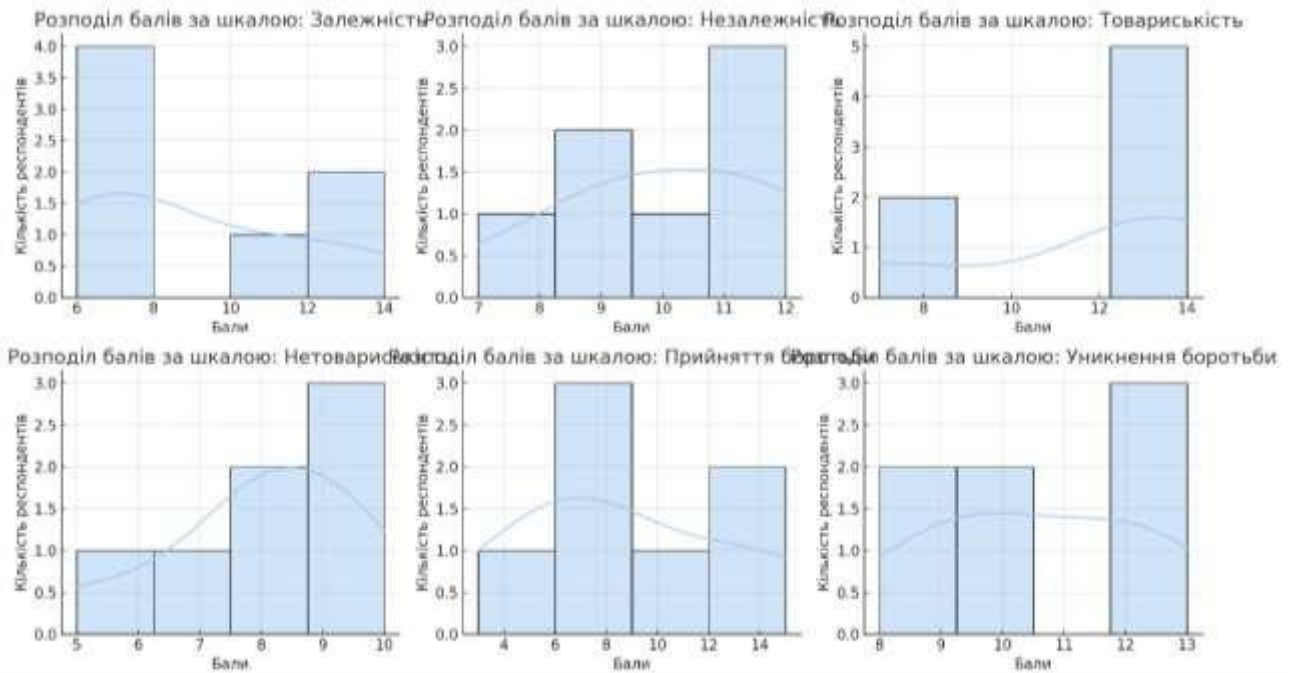


Рис. 3.9. Результати емпіричного дослідження контрольної групи до формувального експерименту за «Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування»» (В. Стефансон)

Методика В. Стефансона більш об'ємна, показує результати кожного по багатьом показникам, це дозволить дати найточнішу відповідь ефективності тренінгової програми і зробити актуальні висновки. За даними методики за ми маємо 4 студенти що мають нижчий бал за шкалою залежності, і 3 студентів що мають вищий бал за шкалою залежності, це свідчить про те що ці опитувані більше підлягають впливу з боку лідера. За балами по шкалі незалежності група має непогані результати, хоча і відповіді неоднорідно розподілені, Загалом група має середні показники за кожною з шкал.

Результати емпіричного дослідження 1 групи студентів психологів що не проходили тренінгову програму. За «Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування»» (В. Стефансон) подано на рис. 3.10.

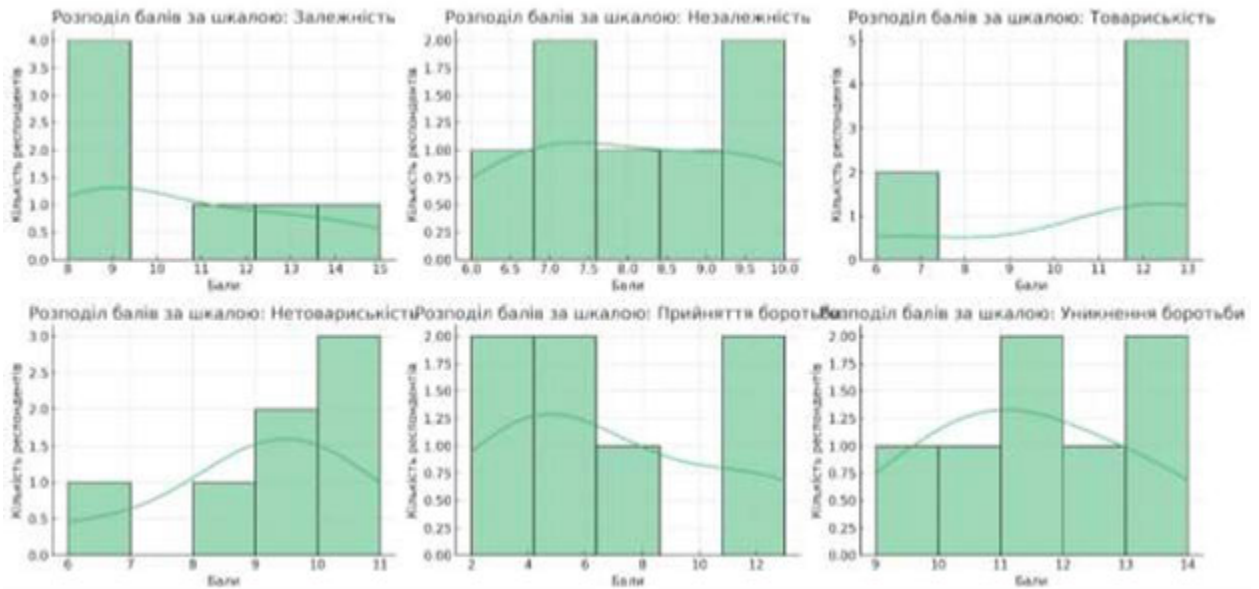


Рис. 3.10. Результати емпіричного дослідження контрольної групи до формульованого експерименту за «Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування»» (В. Стефансон)

Після повторного скринінгу за шкалою залежності майже нічого не змінилось, топто група практично так само підкоряється лідеру, проте за шкалою незалежності чомусь показники понизились, можу висунути свою теорію що так як студенти в вільний час перебувають в одному студенському середовищі то підвищення рівня незалежності другої групи повпливало на зниження цього рівня в іншої. За шкалою товарииськості показники впали на 1 позначку в середньому. Тоді коли нетоварииськість навпаки зросла в усіх принаймні на одну позначку. Найвищий показник за шкалою бородьби впав що найменше на 2 позначки, а за шкалою уникнення навпаки зріс.

Результати емпіричного дослідження 2 групи студентів психологів до проходження тренінгової програми. За «Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування»» (В. Стефансон) подано на рис. 3.11.

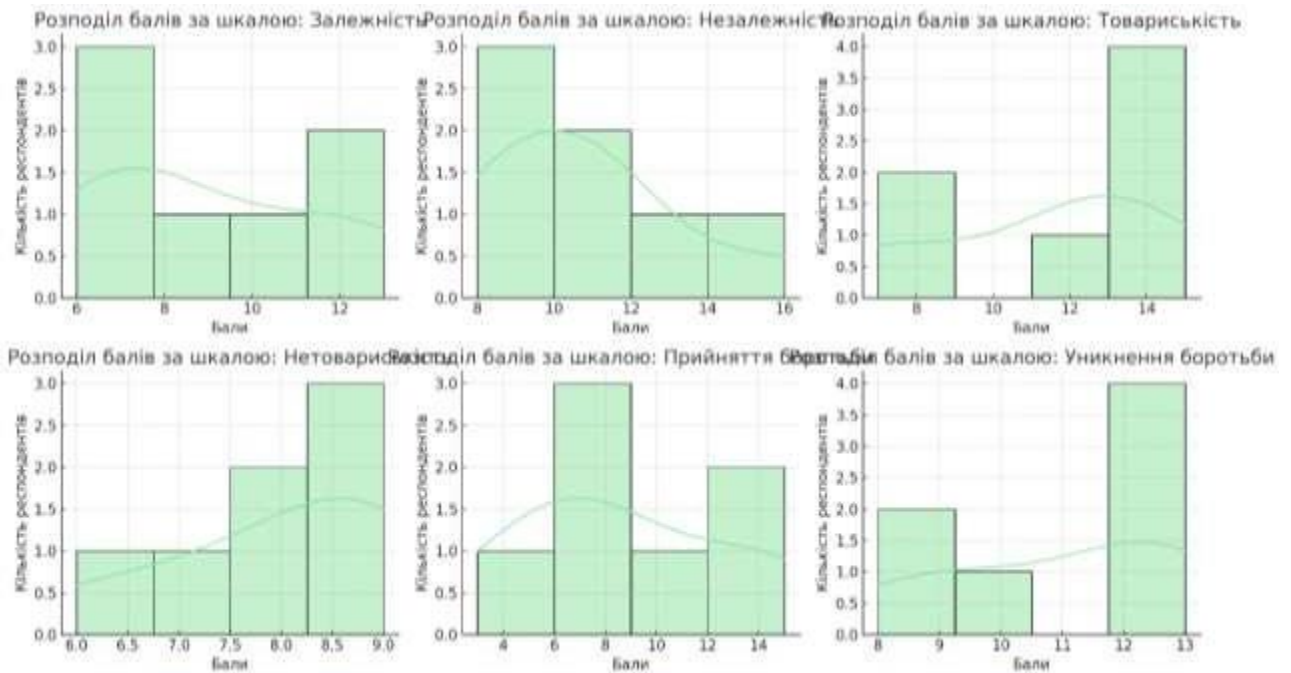


Рис. 3.11. Результати емпіричного дослідження експериментальної групи до проходження тренінгової програми за «Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування»» (В. Стефансон)

Так як групи були спеціально підібрані щоб результати за першим опитуванням максимально співпадали то ми можемо бачити середні показники по кожній шкалі, але в даній групі показники за шкалою незалежності, трохи вищі, але це не суттєво впливає на загальний результат.

Результати емпіричного дослідження 7 студентів психологів після проходження тренінгової програми. За «Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування»» (В. Стефансон) подано на рис. 3.11.

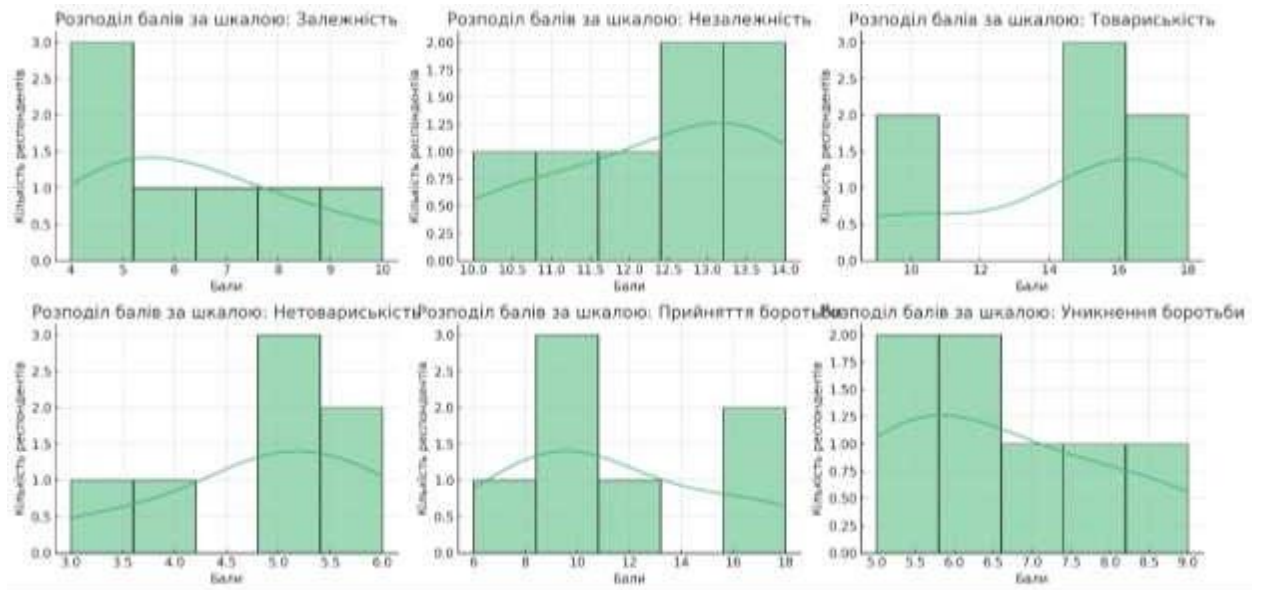


Рис. 3.12. Результати емпіричного дослідження після проходження тренінгової програми за «Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування»» (В. Стефансон)

Після проведення тренінгу і повторного скринінгу можна сказати, що за даною методикою найкраще можна побачити ефективність тренінгу адже за шкалою незалежності, товариськості, та прийняттю боротьби можна побачити суттєві зниження що свідчить що розроблений тренінг ефективно позитивно повпливав на ці сфери лідерства, також можна помітити зниження показників залежності, уникнення боротьби і нетовариськості, що може свідчити про те що тренінг ще й може знижувати показники які заважають розвитку лідерських якостей.

Дослідження показало, що тренінгова програма дійсно працює – вона допомагає студентам-психологам розвивати лідерські якості більш помітно й ефективно. Якщо порівняти дві групи студентів, які мали схожий стартовий рівень, то різниця між тими, хто проходив тренінг, і тими, хто – ні, стала очевидною [54]. У першій групі, яка навчалась звичайним способом без додаткової підтримки, зміни хоч і були, але зовсім незначні. Це швидше підтверджує, що студентське середовище може впливати на розвиток особистості, але цей вплив досить повільний і нестійкий.

А от у другій групі, яка брала участь у тренінговій програмі, результати були зовсім іншими. Студенти стали впевненішими, активнішими, краще взаємодіяли в групі, брали на себе ініціативу. Було помітно, як у них посилювався вплив у груповій динаміці. Найбільш наочно ці зміни простежуються у методиці Q-сортування: підвищилися показники незалежності, товариськості, готовності до дії, а знизилися ті риси, які найчастіше заважають прояву лідерства – надмірна залежність, замкнутість, уникнення відповідальності.

3.3. Рекомендації щодо розвитку лідерських якостей у студентів закладу вищої освіти

Лідерство – це зовсім не про гучні гасла чи про статус. Це не про те, щоб «усім керувати» [22]. Справжнє лідерство – це коли ти береш відповідальність. За себе, за інших, за ситуацію за ситуацію в якій ви перебуваєте. Це коли тобі не байдуже, і ти готовий щось робити – іноді з першого погляду дрібне, але дуже важливе насправді.

Сучасний студент – це вже не просто «людина, яка вчиться». Це людина, яка думає про майбутнє, хоче бути корисною, впливовою у доброму сенсі цього слова. Але щоб таким стати, потрібно мати простір, де тебе підтримають, де ти можеш пробувати, помилятися, вчитися на практиці. А також де будуть умови для того щоб проявити свої здібності повною мірою.

І саме університет стає ідеальним місцем для його розвитку в студентів. Тут має бути середовище, яке не душить, а надихає до дій. Де викладач не «карає» за помилку, а підказує, як краще вчинити. Де теорія поєднується з реальним життям – коли ти не просто читаєш про комунікацію, а вчишся домовлятися з командою наживо [55]. Коли замість лекції – тренінг, замість абстракцій – реальні кейси, де потрібно знайти рішення разом з іншими.

На розвиток лідерства в студентів позитивно повпливає, якщо в університеті є тренінгові програми. Не обов'язково якісь грандіозні курси – іноді достатньо кількох живих зустрічей з людьми, які вже пройшли свій лідерський шлях. Зустрічі з підприємцями, волонтерами, ініціативними

людьми зі спільнот. Вони не читають по слайдах – вони розповідають, як це було «в полі». Це заряджає. Бо студент бачить: лідер – це не хтось ідеальний. Це такий самий, як ти, просто з досвідом і вірою в себе.

А ще – студентське самоврядування. Якщо воно справжнє, не номінальне – це взагалі золото. Це як гра, в якій ти можеш спробувати себе в різних ролях: організатора, фасилітатора, координатора. Там і злітаєш, і падаєш, і знову пробуєш. Але головне – що все по-справжньому, і відповідальність справжня. І якщо поруч є хтось, хто тебе підтримує, – викладач, куратор, ментор – тоді цей шлях стає ще ціннішим.

Ще один важливий момент – вміння зупинитися і подумати: хто я, куди йду, чому зробив саме так. Це називається рефлексія. І хоча слово трохи «академічне», по суті – це розмова із самим собою. Коли студент веде щоденник, обговорює з куратором свої дії, намагається зрозуміти, що спрацювало, а що – ні, – він стає мудрішим. І ближчим до того самого справжнього лідерства [46].

І, звісно, волонтерство. Тут усе максимально живо й емоційно. Ти робиш щось, і бачиш результат. Допоміг – і знаєш, що не даремно. Організував захід – і бачиш, як це змінило день інших людей. Це додає впевненості: я можу. Я впливаю. А це і є перший крок до впевненого «я лідер» [23].

Іноді варто робити просту річ – тест. Ні, не той, за який ставлять оцінку. А тест, який показує: у чому ти сильний, над чим варто попрацювати. Психологічні опитувальники, консультації, діагностика – усе це допомагає краще зрозуміти себе [56]. І якщо бачиш, що в тебе є лідерські задатки – чудово! А якщо поки ні – нічого страшного. Це можна розвивати. Головне – бажання і підтримка.

І нарешті – не зациклюймося тільки на своєму університеті чи місті. Є світ. Є обміни, молодіжні форуми, онлайн-курси від світових вишів. Це все – нові знайомства, нові підходи, нові горизонти. Лідер – це завжди про широту мислення. І ці можливості справді змінюють світогляд.

Підсумовуючи: розвиток лідерства – це не про те, щоб «зробити з когось керівника». Це про те, щоб допомогти кожному стати найкращою версією себе. І в університеті для цього є все – і знання, і підтримка, і спільнота, і шанс проявитися. Варто лише не боятися почати[10].

Один із ключових аспектів, на який сьогодні звертається все більше уваги у сфері вищої освіти, – це цілеспрямований розвиток лідерських якостей у студентів, особливо тих, хто здобуває спеціальність «психологія». Адже психолог не лише фахівець, що працює з індивідуальними випадками, а й людина, яка часто виступає в ролі координатора, фасилітатора чи модератора групових процесів[57]. Саме тому формування лідерського потенціалу є невід’ємною складовою професійної підготовки майбутнього спеціаліста. З метою досягнення цієї важливої мети доцільно впроваджувати комплекс заходів, що об’єднує психолого-педагогічні, організаційні та соціальні елементи.

Спочатку, варто звернути увагу на те, як лідерство інтегрується в освітній процес. Йдеться не лише про окремі згадки в межах певної теми, а про системне включення тематичних блоків, присвячених аналізу природи лідерства, його класифікації, етапам розвитку, стилям та моделям ефективного лідерства [2]. Також важливо акцентувати увагу на таких аспектах, як емоційна чутливість, адаптивність, здатність до стратегічного мислення та етичне лідерство. Особливого значення набуває міждисциплінарний підхід до вивчення цієї проблематики: лідерство має розглядатися не лише з точки зору психології, а й у зв’язку з теоріями управління, соціальної взаємодії, конфліктології тощо [24].

Крім теоретичної складової, не менш важливим є створення умов для практичного опрацювання лідерських навичок. Тут варто застосовувати проєктну форму навчання, коли студент отримує можливість виступити в ролі ініціатора чи координатора якогось заходу або проєкту. Така діяльність дозволяє розвивати навички планування, прийняття рішень, організації взаємодії в команді, а також брати на себе відповідальність за результат.

Ефективним доповненням до цього є використання кейс-методів та рольових ігор, які відтворюють реальні життєві ситуації, сприяючи засвоєнню моделей поведінки в умовах невизначеності чи конфлікту.

Значну увагу необхідно приділити також розвитку емоційного інтелекту – здатності розуміти, інтерпретувати й керувати емоціями, як власними, так і інших людей. Це вміння є особливо важливим для майбутнього психолога, який у своїй роботі постійно перебуває в полі емоційних взаємодій[58]. У зв'язку з цим рекомендовано проводити тренінги саморефлексії, емпатії, а також вправи з емоційної саморегуляції, що допомагають студентам розвивати внутрішню стабільність, гнучкість і відкритість у стосунках.

Окремий пласт розвитку лідерських якостей – це наставництво. Запровадження менторської системи, де більш досвідчені студенти підтримують молодших, сприяє не лише передачі досвіду, а й формуванню відповідальності, довіри, співпраці. Успішною практикою є також залучення до навчального процесу випускників і фахівців-практиків, які можуть поділитися реальними кейсами, провести тренінги чи мотиваційні зустрічі.

До числа важливих заходів можна віднести й організацію цілеспрямованих тренінгових програм. Їх варто орієнтувати на розвиток конкретних навичок, таких як ефективна комунікація, командна взаємодія, прийняття рішень у стресових ситуаціях, стратегічне мислення, а також навички вирішення конфліктів. Саме такі практичні заняття дозволяють студентам закріпити теоретичні знання у реальних сценаріях [28].

Стимулювання самостійності та ініціативності є не менш важливим. Студенти повинні мати можливість брати участь у різноманітних формах позааудиторної діяльності – від участі у студентському самоврядуванні до організації волонтерських заходів, наукових гуртків, конференцій. Важливо створити умови, за яких ініціатива заохочується, а результативність підтримується як на інституційному, так і на особистісному рівні.

Для того щоб глибше пізнати свої лідерські здібності та вибудувати індивідуальну траєкторію особистісного росту, доцільно застосовувати

психодіагностичні інструменти. Такі методики, як тести Р. Стогділла, К. Левіна, опитувальники Басса, допомагають визначити сильні й слабкі сторони лідерського профілю, що в подальшому може стати основою для створення індивідуального плану розвитку.

Нарешті, особливої уваги заслуговує питання мотивації [27]. Для того щоб розвиток лідерського потенціалу був сталим і глибоким, необхідно не лише навчити студента відповідних технік і моделей, але й сформувати внутрішню мотивацію до змін. Це можна реалізувати через роботу з особистими цілями, рефлексію власного життєвого шляху, застосування позитивного підкріплення.

Завершуючи, слід наголосити, що сучасне лідерство – це не про домінування чи авторитаризм [7]. Це передусім про здатність діяти етично, відкрито, з повагою до інших. Саме тому у процесі підготовки майбутніх психологів важливо плекати такі якості, як чесність, відповідальність, готовність служити інтересам спільноти. Тільки за таких умов можливе формування лідера нового типу – гнучкого, чутливого, відповідального й надихаючого.

Висновки до третього розділу

Результати проведеного дослідження підтвердили актуальність і доцільність цілеспрямованого розвитку лідерських якостей у студентів спеціальності «психологія» як важливої складової їхньої професійної підготовки. У сучасних умовах лідерство в психологічній практиці розглядається не як інструмент владного впливу, а як готовність брати відповідальність, ініціювати позитивні зміни, здійснювати підтримку і фасилітацію соціальних процесів.

1. Розроблена та реалізована тренінгова програма засвідчила свою ефективність як практико-орієнтований засіб формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців. Структура тренінгу, яка поєднує теоретичні засади та активні методи навчання (групові дискусії, кейс-аналіз,

мозковий штурм, рольові вправи, елементи рефлексії), сприяла створенню безпечного освітнього простору, що стимулював саморозкриття, підвищення емоційної залученості та розвиток комунікативних і організаційних навичок.

2. Порівняльний аналіз результатів двох груп студентів – експериментальної та контрольної – наочно продемонстрував ефективність тренінгової програми. Учасники, які проходили тренінг, показали позитивну динаміку розвитку за ключовими показниками, що характеризують лідерський потенціал: зросла впевненість у собі, активність у взаємодії з іншими, готовність до прийняття рішень, здатність до саморефлексії. У контрольній групі суттєвих змін не виявлено, що дозволяє зробити висновок про недостатність впливу стандартного освітнього процесу на формування лідерських якостей без додаткових інтервенцій.

3. Результати дослідження також підтвердили важливість створення у закладах вищої освіти освітнього середовища, яке сприяє самореалізації студентів, підтримує їх ініціативність і забезпечує простір для практичного застосування знань. Підготовка фахівців-психологів має включати комплекс заходів, спрямованих на розвиток не лише професійних компетентностей, а й особистісних ресурсів, зокрема лідерських установок.

З цього робимо висновок, розвиток лідерських якостей у студентів є не факультативною, а необхідною умовою ефективної професійної підготовки майбутніх психологів. Системне впровадження тренінгових програм у поєднанні з інтеграцією лідерських тем у зміст освітніх програм сприятиме формуванню фахівців нового покоління – гнучких, відповідальних, здатних до ініціативи та орієнтованих на етичну взаємодію в соціальному середовищі.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження зроблено висновки:

1. Проаналізовано теоретичні основи дослідження лідерських якостей у майбутніх психологів. Аналіз показав, що лідерські якості і лідерство є складними, та багатогранними явищами, тісно пов'язаними з індивідуальними та соціальними чинниками. Сучасні підходи (автентичне, адаптивне, колективне лідерство) підкреслюють значення етичності, емоційного інтелекту та здатності до змін. Успішний лідер вміє формувати бачення, приймати зважені рішення, організовувати спільну діяльність і водночас підтримувати розвиток інших. Сучасна наука відходить від спрощеного уявлення про лідерство як сукупність окремих рис і дедалі більше зосереджується на комплексних моделях – таких як автентичне, адаптивне та лідерство служіння. Ці підходи акцентують на цілісності особистості, емоційній зрілості, здатності до емпатії, відповідальності й вмінні підтримувати інших. У контексті професійної підготовки майбутніх психологів це означає необхідність таких освітніх умов, які сприятимуть не лише засвоєнню знань, а й формуванню лідерської свідомості – здатності до рефлексії, етичного вибору, відповідального впливу та конструктивної взаємодії з іншими. Формування таких якостей відбувається не лише в межах формальної освіти, а значною мірою через практичний досвід – участь у командній роботі, соціальних ініціативах, волонтерстві, а також завдяки розвитку внутрішньої мотивації, рефлексії й усвідомлення себе як професіонала. Надзвичайно важливо, щоб освітній простір створював сприятливі умови для цього розвитку – надавав можливість для самореалізації, сприяв формуванню навичок взаємодії, заохочував ініціативу та підтримував індивідуальний потенціал кожного студента. Усе це формує основу для становлення зрілого лідерства, здатного до конструктивного впливу у професійному та суспільному середовищі.

2. Проведено емпіричне дослідження лідерських якостей у майбутніх психологів. Аналіз трьох методик дозволив виявити як загальні тенденції, так

і індивідуальні відмінності в проявах лідерського потенціалу. Зокрема, стало очевидно, що більшість студентів вже мають певну базу лідерських якостей, таких як ініціативність, відповідальність та комунікабельність. Проте рівень їхньої сформованості у різних студентів значно варіюється – від початкового до високого. Особливо важливо, що навіть ті, хто поки що не демонструє яскравих лідерських проявів, мають потенціал до розвитку, що підтверджується результатами за шкалами міжособистісної поведінки. Практика, саморефлексія та участь у колективних проєктах можуть стати тим рушієм, який допоможе розкрити лідерський потенціал повною мірою. Це надзвичайно важливо, адже в майбутньому ці студенти матимуть справу з людьми, часто в складних життєвих ситуаціях, і здатність впевнено вести за собою, бути прикладом і підтримкою – одна з ключових умов ефективної психологічної роботи.

3. Розроблено та апробовано програму психологічної допомоги студентам із розвитку лідерських якостей. Розроблена та реалізована тренінгова програма засвідчила свою ефективність як практико-орієнтований засіб формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців. Структура тренінгу, яка поєднує теоретичні засади та активні методи навчання (групові дискусії, кейс-аналіз, мозковий штурм, рольові вправи, елементи рефлексії), сприяла створенню безпечного освітнього простору, що стимулював саморозкриття, підвищення емоційної залученості та розвиток комунікативних і організаційних навичок. У сучасних умовах лідерство в психологічній практиці розглядається не як інструмент владного впливу, а як готовність брати відповідальність, ініціювати позитивні зміни, здійснювати підтримку і фасилітацію соціальних процесів. Результати дослідження також підтвердили важливість створення у закладах вищої освіти освітнього середовища, яке сприяє самореалізації студентів, підтримує їх ініціативність і забезпечує простір для практичного застосування знань. Підготовка фахівців-психологів має включати комплекс заходів, спрямованих на розвиток не лише

професійних компетентностей, а й особистісних ресурсів, зокрема лідерських установок.

4. Здійснено аналіз ефективності програми психологічної допомоги студентам з розвитку лідерських якостей. Порівняльний аналіз результатів двох груп студентів – експериментальної та контрольної – наочно продемонстрував ефективність тренінгової програми. Учасники, які проходили тренінг, показали позитивну динаміку розвитку за ключовими показниками, що характеризують лідерський потенціал: зросла впевненість у собі, активність у взаємодії з іншими, готовність до прийняття рішень, здатність до саморефлексії. У контрольній групі суттєвих змін не виявлено, що дозволяє зробити висновок про недостатність впливу стандартного освітнього процесу на формування лідерських якостей без додаткових інтервенцій. Результати проведеного дослідження підтвердили актуальність і доцільність цілеспрямованого розвитку лідерських якостей у студентів спеціальності «психологія» як важливої складової їхньої професійної підготовки.

З цього я можу зробити висновок про важливість лідерських якостей для майбутніх психологів, а також для всієї студентської молоді. Гіпотеза дослідження про те що лідерські якості підвищуються після проходження тренінгу. Тож можна зробити висновок що комплексне використання тренінгів в навчальному середовищі значно може полегшити подальшу психологічну практику для студентів психологів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алещенко В. І. Психологічний континуум лідерства в організаційній культурі військового керівника. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 3(67). С. 5–12.
2. Бех І. Д. Особистість в просторі духовного розвитку: теоретико-методологічні орієнтири. Київ: Либідь, 2012. 316 с.
3. Вовк М. С. Розвиток лідерських якостей у студентів-психологів. *Психологічні науки*. 2021. № 2. С. 120–126.
4. Гончарук С., Синельников В. Психодіагностика лідерських якостей: метод. посіб. Київ: ІСДО, 2023. 128 с.
5. Грінліф Р. К. Служіння як лідерство: подорож до природи легітимної влади та величі. Львів: Свічадо, 2018. 328 с.
6. Джордж Б. Автентичне лідерство: Відкриваючи секрети створення тривалої цінності. Київ : КМ-БУКС, 2007. 292 с.
7. Друкер П. Ф. Ефективний керівник. Київ: Баланс Бізнес Букс, 2003. 252 с.
8. Киричук О. Лідерство як феномен сучасної молоді. *Соціальна психологія*. 2019. № 1(75). С. 55–62.
9. Киричук О. Лідерство як феномен сучасної молоді. *Соціальна психологія*. 2019. № 1(75). С. 55–62.
10. Костіна Л. С., Соколова С. В. Нейролідерство в освіті як компонент професійного розвитку викладачів. *Інноваційна педагогіка*. 2021. № 49. С. 135–139.
11. Кочаровський М. С. Основи соціально-психологічного тренінгу. Київ, 2010. 192 с.
12. Кузес Дж. М., Познер Б. З. Виклик лідерства: Як досягати надзвичайних речей в організаціях. 6-е вид. Wiley, 2017. 416 с.
13. Кухта Б. Нейролідерство в освіті: концептуальний аналіз та практичні аспекти. *Інноваційна педагогіка*. 2022. № 49. С. 135–139.

14. Мартинчук М. В. Компетентність і лідерство як складові організаційної культури підприємства. Наука, інновації, бізнес: проблеми, перспективи і сьогочасні тренди розвитку : матер. XI Всеукр. наук.-практ. конф. 2023. С. 76–77.
15. Михайличенко В. І., Гура Т. О. Способи і методи діагностики і розкриття лідерського потенціалу студентів. Теорія і практика управління соціальними системами. 2019. № 2. С. 15–23. DOI: 10.20998/2078-7782.2019.2.02.
16. Мудрик А. В. Соціалізація особистості: теорія і практика. Київ : Центр навчальної літератури, 2007. 272 с.
17. Організація і методика соціально-психологічного тренінгу. Харків, 2013. 144 с..
18. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва: навч. посіб. Київ : Каравела, 2006. 256 с.
19. Прокопенко Н. О. Сучасні теорії лідерства [Електронний ресурс]. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця. URL: <https://repository.hneu.edu.ua> (дата звернення: 13.05.2025).
20. Савенкова Л. О., Тараненко А. В. Розвиток лідерського потенціалу студентів у процесі групової взаємодії. *Психологія і суспільство*. 2018. № 2. С. 80–89.
21. Савченко О. Я. Психолого-педагогічні основи розвитку особистості студентів. Київ: Видавництво НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2020. 248 с.
22. Тренінг «Розбудова лідерських якостей та успішної самореалізації». Харків, 2020. 64 с.
23. Тренінг на лідерство: розвиток лідерських якостей. Київ, 2019. 52 с.
24. Хейфец Р. А. Лідерство без простих відповідей. Київ: Наш Формат, 2018. 312 с.
25. Хупавцева Н. О., Максимчук В. Б. Формування і розвиток лідерських якостей студентів-психологів. *Психологія: реальність і перспективи*. 2018. № 10. С. 100–107. DOI: 10.35619/prap_rv.vi10.110.

26. Чуприна С. М. Формування лідерських якостей у студентів в умовах сучасної освіти. *Педагогічний альманах*. 2021. № 49. С. 135–139.
27. Шевченко О. В. Розвиток емоційного інтелекту як складової лідерського потенціалу студентів. *Психологічні науки*. 2020. № 2. С. 120–126.
29. Яковенко І. В. Психологічні аспекти формування лідерських якостей у майбутніх фахівців. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». 2019. № 9. С. 55–62.
30. Bass B. M. From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*. 1990. Vol. 18, № 3. P. 19–31.
31. Bolden R. Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. *International Journal of Management Reviews*. 2011. Vol. 13, № 3. P. 251–269. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00306.x>
32. Chrobot-Mason D., Aramovich N. P. The psychological benefits of creating an inclusive workplace. *Professional Psychology: Research and Practice*. 2011. Vol. 42, № 2. P. 101–108.
33. Fiedler F. E. A theory of leadership effectiveness. New York : McGraw-Hill, 1967. 293 p.
34. Gardner W. L., Cogliser C. C., Davis K. M., Dickens M. P. Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*. 2011. Vol. 22, № 6. P. 1120–1145.
35. Gocen A. The relationship between neuroleadership and organizational innovation: The mediating role of psychological capital. *Management Research Review*. 2021. Vol. 44, № 1. P. 160–178.
36. Goleman D. What Makes a Leader? *Harvard Business Review*. 2004. Vol. 82, № 1. P. 82–91.
37. Goleman, D. (2004). What Makes a Leader? *Harvard Business Review*, 82(1), 82–91.
38. Goleman D., Boyatzis R., McKee A. *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Boston : Harvard Business School Press, 2002. 336 p.

36. Harris A. Distributed leadership: багатогранність та виклики. *International Journal of Leadership in Education*. 2013. Vol. 16, № 1. P. 1–17.
40. Hersey P., Blanchard K. H., Johnson D. E. *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. 10th ed. Boston : Pearson, 2012. 384 p.
41. Kellerman B. *Bad leadership: What it is, how it happens, why it matters*. Boston : Harvard Business School Press, 2004. 282 p.
42. Kellerman B. *Followership: How followers are creating change and changing leaders*. Boston : Harvard Business School Press, 2008. 304 p.
43. Lam W., Lee C., Taylor M. S., Zhao H. H. Does proactive personality matter in leadership transitions? *Academy of Management Journal*. 2018. Vol. 61, № 1. P. 245–263.
44. Lord, R. G., & Maher, K. J. (1991). *Leadership and Information Processing: Linking Perceptions and Performance*. Routledge.
45. Lussier R. N., Achua C. F. *Leadership: Theory, Application, & Skill Development*. 4th ed. Mason, OH : South-Western Cengage Learning, 2010. 528 p.
46. Maslow A. H. *Maslow on Management*. New York : Wiley, 1998. 324 p.
47. Murnieks C. Y., Cardon M. S., Sudek R., White T. D., Brooks W. T. Drawn to the fire: The role of passion, tenacity and inspirational leadership in angel investing. *Journal of Business Venturing*. 2016. Vol. 31, № 4. P. 468–484.
48. Northouse P. G. *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks : SAGE Publications, 2007. 384 p.
49. Osborn R., Hunt J. G., Jauch L. R. Toward a contextual theory of leadership. *The Leadership Quarterly*. 2002. Vol. 13, № 6. P. 797–837.
50. Podsakoff P. M., MacKenzie S. B., Ahearne M., Bommer W. H. Searching for a needle in a haystack: Trying to identify the illusive moderators of leadership behavior. *Journal of Management*. 1995. Vol. 21, № 3. P. 423–471.
51. Schein E. H. *Organizational Culture and Leadership*. 4th ed. San Francisco : Jossey-Bass, 2010. 464 p.

52. Yukl G. A., Van Fleet D. D. Theory and research on leadership in organizations. In Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Vol. 3. Palo Alto : Consulting Psychology Press, 1992. P. 147–197.

53. Yukl G. Leadership in Organizations. 8th ed. Boston : Pearson, 2012. 528 p.

54. Yukl G. Leadership in Organizations. 6th ed. Upper Saddle River, NJ : Pearson, 2006. 520 p.

55. Zaleznik A. Managers and Leaders: Are They Different? Harvard Business Review. 1977. Vol. 55, № 3. P. 67–78.

56. Zaleznik A. The Managerial Mystique: Restoring Leadership in Business. New York : Harper & Row, 1989. 240 p.

57. Zenger J. H., Folkman J. The Extraordinary Leader: Turning Good Managers into Great Leaders. New York : McGraw-Hill, 2009. 336 p.

58. Zenger J. H., Folkman J., Edinger S. K. The Inspiring Leader: Unlocking the Secrets of How Extraordinary Leaders Motivate. New York : McGraw-Hill, 2011. 240 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Бланк методики «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?
 - а) так;
 - б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?
 - а) так;
 - б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?
 - а) так;
 - б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?
 - а) так;
 - б) ні.
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?
 - а) так;
 - б) ні.
6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?
 - а) так;
 - б) ні.
7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: “Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?”
 - а) так;
 - б) ні.

57

8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?

а) так;

б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?

а) так;

б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

а) так;

б) ні.

11. Чи стараєтеся Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагомe (імпозантне) враження?

а) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так;

б) ні.

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так;

б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

58

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось 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 в ній;

б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

а) так;

б) ні.

20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?

а) так;

б) ні.

21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден?

а) так;

б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините?

а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: "Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті". Чи справедливе воно?

а) так;

б) ні.

59

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?

а) так;

б) ні.

25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?

а) так;

б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

а) найкомпетентніша людина;

б) той, у кого самий сильний характер.

27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?

а) так;

б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

а) так;

б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?

а) тому, який все вирішує сам;

б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?

а) колегіальний;

б) авторитарний.

31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?

а) так;

б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;

б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

60

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?

а) промовчите;

б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтесь?

а) так;

б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

а) так;

б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

а) працювати під керівництвом хорошої людини;

б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви відноситеся до твердження: “Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім’ї приймав один із подружжя?”

а) згоден;

б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так;

б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

а) так;

б) ні.

40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами?

- а) опускаєте руки;
- б) з'являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

б1

- а) так;
- б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

- а) так;
- б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?

- а) введу потрібні зміни негайно;
- б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

- а) так;
- б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: “Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?”

- а) так;
- б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити щонебудь видатне?

- а) так;
- б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати?

- а) художником, поетом, композитором, вченим;
- б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

а) потужну і урочисту;

б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі с поважними і відомими людьми?

а) так;

б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш волевих, ніж Ви?

а) так;

б) ні.

Ключ

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

38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника. 29 За кожную відповідь, яка співпадає з ключем, досліджуваний отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів. 0-25 – якості лідера виражені слабо; 26-35 – якості лідера виражені помірно; 36-40 – лідерські якості виражені сильно; 41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

Потенціал лідера

Текст опитувальника

1. Якщо якась авторитетна особа публічно висловлює думку, яку я вважаю невірною, я постараюся, щоб присутні вислухали й мою точку зору.
2. У дитинстві мене часто називали неслухняною дитиною.
3. Переконаний, що навколишній світ може бути покращений.
4. Не люблю, коли друзі та рідні намагаються мене опікувати, докучають порадами.
5. У ситуаціях, які потребують серйозного вирішення, я не схильний до довгих вагань. 43
6. На мою думку, більшість суспільно-політичних проблем виникає через недостатню твердість відповідальних керівників.
7. Я не бентежусь, якщо мені доводиться комусь дорікати.
8. Якщо з якоюсь справою неможливо впоратися самому, то для її виконання мені потрібні помічники, а не радники.
9. У суперечках завжди намагаюся залишити за собою останнє слово.
10. Вважаю, що жодний прогрес неможливий без прагнення людей до переваги над іншими.
11. Часто мені доводиться брати на себе відповідальність, бо інші недостатньо рішучі.
12. Не вірю в абсолютну рівноправність у подружніх стосунках, у своїй сім'ї волію бути головою.
13. Коли в гостях ніхто не наважується взяти з блюда останній шматок торта, я спокійно можу це зробити.
14. Полюбляю бути в центрі уваги.
15. У своїй кар'єрі готовий змиритися з роллю підлеглого лише як із тимчасово

Методика “Q -сортування” (В.Стефансон)

Тест

1. Я критичний до товаришів.
2. У мене виникає тривога, коли в групі починається конфлікт.
3. Я схильний додержуватися порад лідера.
4. Я не схильний створювати занадто близькі відносини з товаришами.
5. Мені подобається дружність у групі.
6. Я схильний суперечити лідерові.
7. Відчуваю симпатію до одного-двох певних товаришів.
8. Уникаю зустрічей і зборів у групі.
9. Мені подобається похвала лідера.
10. Я незалежний у судженнях і манері поведінки.
11. Я готовий встати на будь-яку сторону в спорі.
12. Я схильний керувати товаришами.
13. Радію спілкуванню з одним-двома друзями.
14. З появою ворожості з боку членів групи я зовні спокійний.
15. Я схильний підтримувати настрій усієї групи.
16. Не надаю значення особистим якостям членів групи.
17. Я схильний відволікати групу від її цілей.
18. Відчуваю задоволення, протиставляючи себе лідерові
19. Прагнув би зблизитися з деякими членами групи.
20. Волю залишатися нейтральним у спорі.
21. Мені подобається, коли лідер активний і добре керує.
22. Волю холоднокривно обговорювати розбіжності.
23. Я недостатньо стриманий у вираженні почуттів.
24. Прагну згуртувати навколо себе однодумців.
25. Незадоволений занадто формальним (діловим) відношенням.
26. Коли мене обвинувачують, я гублюся й мовчу.
27. Волю погоджуватися з основними напрямками в групі.

28. Я прив'язаний до групи в цілому більше, ніж до певних товаришів.
29. Я схильний затягувати й загострювати спір.
30. Прагну бути в центрі уваги.
31. Я прагнув би бути членом більш вузької групи.
32. Я схильний до компромісів.
33. Відчуваю внутрішнє занепокоєння, коли лідер чинить всупереч моїм очікуванням.
34. Болісно ставлюся до зауважень друзів.
35. Можу бути підступним і вкрадливим.
36. Я схильний прийняти на себе керівництво в групі.
37. Я відвертий у групі.
38. У мене виникає нервово занепокоєння під час групової розбіжності.
39. Віддаю перевагу, щоб лідер брав на себе відповідальність при плануванні робіт.
40. Я не схильний відповідати на прояви дружелюбності.
41. Я схильний гніватися на товаришів.
42. Я намагаюся вести інших проти лідера.
43. Легко знаходжу знайомства за межами групи.
44. Намагаюся уникати бути утягненим у спір.
45. Легко погоджуюся із пропозиціями інших членів групи.
46. Чиню опір утворенню угруповань у групі.
47. Коли роздратований, я глузливий і іронічний.
48. У мене виникає ворожість до тих, хто намагається виділитися.
49. Віддаю перевагу меншій, але більш інтимній групі.
50. Намагаюся не показувати свої дійсні почуття.
51. Стаю на сторону лідера в групових розбіжностях.
52. Я ініціативний у встановленні контактів у спілкуванні.
53. Уникаю критикувати товаришів.
54. Волю звертатися до лідера частіше, чим до інших.
55. Мені не подобається, що відносини в групі занадто фамільярні.

56. Люблю затівати спори.
57. Прагну утримати своє високе положення в групі.
58. Я схильний втручатися в контакти знайомих і порушувати їх.
59. Я схильний до перепалок, задиристий.
60. Я схильний виражати невдоволення лідером.

Реєстраційний бланк

Номер питання	Так	НеСумніваюся	питання	Так	НеСумніваюся
1					31
2					32
3					33
4					34
5					35
6					36
7					37
8					38
9					39
10					40
11					41
12					42
13					43
14					44
15					45
16					46
17					47
18					48
19					49
20					50
21					51
22					52

23	53
24	54
25	55
26	56
27	57
28	58
29	59
30	60

Обробка й інтерпретація результатів тесту

Ключ до тесту

- Залежність: 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54;
- Незалежність: 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60;
- Товариськість: 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52;
- Нетовариськість: 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58;
- Прийняття "боротьби": 1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59;
- Уникнення "боротьби": 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53.

Заняття 1. Основи лідерства

Тривалість: 35 хв

Мета: ознайомлення учасників з поняттям лідерства, формування базового уявлення про лідерські якості та проведення первинної самооцінки.

Структура заняття:

1. **Знайомство – 5 хв** *Вправа:* «Ім'я + лідерська якість». Кожен учасник називає своє ім'я і називає одну якість лідера, яку вважає важливою. Наступний повторює попередні та додає свою.
Мета: створити довірливу атмосферу, зосередити увагу на темі.

2. **Міні-лекція «Що таке лідерство?» – 7 хв**

У другому блоці тренінгового заняття було проведено міні-лекцію, метою якої стало ознайомлення учасників з базовими поняттями лідерства, його стилями та ключовими структурними компонентами.

У рамках міні-лекції були розглянуті три класичні стилі лідерства:

Авторитарний стиль, для якого характерне централізоване прийняття рішень, жорсткий контроль та мінімальна участь групи.

Демократичний стиль, що передбачає активне залучення учасників до обговорення і прийняття рішень, а також високий рівень взаємної відповідальності.

Ліберальний стиль (або делегативний), за якого лідер надає учасникам значну автономію, втручаючись лише у разі потреби.

Для наочного прикладу було запропоновано короткий огляд постатей, які демонструють різні стилі лідерства: Маргарет Тетчер (авторитарний), Нельсон Мандела (демократичний), Джиммі Вейлс (ліберальний).

Окрему увагу під час міні-лекції було присвячено відмінностям між поняттями «лідер» і «керівник». Було підкреслено, що керівник, як правило, діє на основі формальних повноважень, тоді як лідер впливає на групу через особистісні характеристики, харизму та здатність надихати.

У другій частині блоку учасники ознайомилися з основними компонентами лідерства, серед яких:

Візія — здатність формулювати перспективне бачення та передавати його іншим.

Комунікація — ефективне, етичне та адаптивне спілкування.

Вплив — здатність мотивувати, переконувати та змінювати поведінку оточення.

Прийняття рішень — вміння брати на себе відповідальність у складних і невизначених ситуаціях.

Емоційна компетентність — усвідомлення й регуляція власних емоцій, емпатія до інших.

Мотивація — здатність до самостійного активного дії та стимулювання інших.

Автентичність — відповідність поведінки внутрішнім переконанням та цінностям.

3. Встановлення правил тренінгу – 3 хв

Учасники разом формують правила (повага, активність, чесність тощо).

4. Вправа «Ідеальний лідер» – 10 хв

Індивідуально – 3 якості ідеального лідера → в малих групах створюють «портрет лідера» → презентація.

Самооцінка лідерських якостей – 5 хв

Кожен заповнює міні-анкету (напр. «Я вмію надихати інших на дію. Я слухаю команду з повагою. Я беру на себе відповідальність за спільні результати. Я відкрито висловлюю свою думку. Я враховую думку кожного члена команди. – оцінка від 1 до 5). За бажанням – обговорення.

1. Підсумок заняття – 5 хв

Що запам'яталося? Що стало новим? Очікування від наступних занять.

Заняття 2. Розвиток лідерських навичок

Тривалість: 40 хв.

Мета: розвиток вмінь командної взаємодії, комунікації та прийняття рішень.

Структура заняття:

1. **Командна вправа «Вежа з паперу» – 15 хв** Учасникам дається 10 аркушів, ножиці, скотч. Мета – за 10 хв побудувати найвищу вежу.

Після виконання: аналіз – хто був лідером, які ролі були в команді, що вдалося/що ні.

Міні-лекція: «Ефективна взаємодія в команді» – 5 хв
Міні-лекція: «Ефективна взаємодія в команді» (5 хв)

Взаємодія в команді — це не лише передача інформації, а процес побудови довіри, розуміння й спільної відповідальності. Щоб команда працювала злагоджено й результативно, важливо розвивати три ключові навички комунікації: активне слухання, «Я-повідомлення» та невербальну мову.

1. Активне слухання

Це здатність не лише чути слова співрозмовника, а й уважно слідкувати за їхнім змістом, інтонацією, емоціями.

Як слухати активно:

Дивитись в очі (але не надто пильно);

Кивати головою, використовувати короткі вербальні сигнали («розумію», «ага», «так»);

Переформулювати («Правильно я зрозумів, що...»);

Не перебивати.

◆ Приклад: замість того, щоб одразу відповідати, дайте людині договорити і скажіть: «Мені важливо зрозуміти, що ти маєш на увазі».

2. «Я-повідомлення»

Це спосіб висловлювати свої почуття й потреби, не звинувачуючи іншого. Такий підхід знижує напругу і допомагає уникнути конфлікту.

Формула «Я-повідомлення»:

Я відчуваю ____, коли ____, бо для мене важливо ____.

Замість «Ти мене не слухаєш!» → «Я почуваюся ігнорованим, коли говорю, а мене перебивають, бо мені важливо бути почутим».

3. Невербальна мова

70–80% інформації ми передаємо не словами, а тілом, жестами, тоном голосу, мімікою.

На що звернути увагу:

Відкрита поза (руки не схрещені, корпус повернутий до співрозмовника);

Спокійний, доброзичливий тон голосу;

Усмішка, що підтримує контакт;

Зоровий контакт.

Уявіть, що ви говорите «Я тебе поважаю», але при цьому закриваєте очі.

Що буде почуто?

Метод кейсів «Лідерське рішення» – 15 хв

Контекст:

Студентська команда з п'яти осіб працює над підготовкою презентації великого соціального проєкту в межах навчального курсу. Кожен має свою роль: координатор, дизайнер, копірайтер, дослідник і технічний спеціаліст. До дедлайну залишилося 4 дні.

Проблема:

Учасники команди посварилися через те, як розподілені ресурси — зокрема час і доступ до техніки.

Дизайнер вимагає більше часу для доопрацювання візуальної частини та просить усіх затриматися після пар.

Копірайтер вважає, що його роботу недооцінюють і віддають перевагу «гарній обгортці замість змісту».

Координатор не може дійти згоди з усіма й починає втрачати авторитет.

Дослідник і технічний спеціаліст зайняті іншим навчальним навантаженням і рідко виходять на зв'язок.

Учасники в групах обговорюють і презентують рішення.

Підсумок — **5** **хв**

Який стиль лідерства спрацював краще? Що було складним?

Заняття 3. Емоційний інтелект у лідерстві

Тривалість: 35–40 хв

Мета: розуміння впливу емоцій у лідерстві, розвиток навичок саморегуляції та емпатії.

Структура заняття:

Коротка лекція про емоційний інтелект — 7 хв

Що таке емоційний інтелект (EI)?

Емоційний інтелект — це здатність розпізнавати, розуміти та керувати своїми емоціями, а також вміння впливати на емоції інших людей. Це не просто «бути добрим», це набір конкретних навичок, без яких неможливе ефективне лідерство.

EI — це навичка, яку можна розвивати, і вона часто важливіша за IQ, коли мова йде про командну роботу, вплив, конфлікти та стрес.

5 компонентів емоційного інтелекту (за Деніелом Гоулманом):

1. Самосвідомість

Уміння розпізнати свої емоції в моменті.

Приклад: лідер усвідомлює, що його дратує повільна робота колеги, і відкладає важливу розмову, поки не заспокоїться.

2. Саморегуляція

Здатність керувати емоційними імпульсами, не діяти імпульсивно.

Приклад: студент стримує роздратування під час групової роботи й пропонує конструктивне рішення, замість конфлікту.

3. Мотивація

Внутрішній драйв до досягнення цілей, не лише через зовнішню винагороду.

Приклад: волонтер ініціює проєкт без очікування подяки — бо вірить у його значення.

4. Емпатія

Уміння відчувати, що переживає інша людина, розуміти її стан.

Приклад: координатор команди помічає втому учасника і пропонує перерву або зміну завдання.

5. Соціальні навички

Ефективна комунікація, вміння налагоджувати стосунки, переконувати.

Приклад: лідер заспокоює команду перед презентацією, об'єднує всіх довкола спільної мети.

1. Вправа «Мої емоції в дії» — 10 хв

Кожен згадує випадок, коли емоції вплинули на командну роботу. Письмово відповідає:

- Що я відчував(ла)?
- Як це вплинуло на команду?
- Як би я міг/могла діяти інакше?

Аналіз кейсу «Конфлікт у команді» — 10 хв

Контекст:

Ваша команда працює над спільним проєктом у рамках навчального курсу. Під час обговорення ідей один з учасників — Олег — постійно ігнорує або перебиває інших. Він наполягає лише на своїй думці, не реагує на зауваження, не враховує думку групи.

Завдання для учасників:

Уявіть, що ви — лідер цієї команди. Як ви зреагуєте на ситуацію так, щоб:

- зберегти атмосферу взаємоповаги;
- не принизити Олега;
- підтримати інших учасників;
- зберегти фокус на загальній меті?

2. **Брейнстормінг** – **5** **хв**

Тема: *«Які емоції лідера зміцнюють команду?»*

3. **Підсумок заняття** – **5** **хв**

Особистий інсайт: як я можу покращити свою емоційну саморегуляцію?

Заняття 4. Лідер як фасилітатор

Тривалість: 35–40 хв

Мета: розвиток навичок ведення групового процесу, створення підтримуючого середовища.

Структура заняття:

Міні-лекція: «Хто такий фасилітатор?» (5 хв)

1. Вступ (1 хв)

Коли ми говоримо про лідера, ми часто уявляємо людину, яка приймає рішення, веде за собою, організовує. Але сучасне лідерство — це не лише про контроль. Є інший, не менш важливий тип лідера — фасилітатор. Це той, хто допомагає групі рухатися вперед, не нав'язуючи рішень, а створюючи умови, в яких кожен може внести свій внесок.

2. Хто такий фасилітатор? (2 хв)

Фасилітатор — це нейтральний лідер, що спрямовує процес, а не зміст. Його роль — забезпечити ефективне обговорення, залучити всіх учасників, підтримати відкритість, баланс думок і безпеку.

Фасилітатор:

не диктує, а слухає і ставить запитання;

не тисне, а надихає;

не приймає рішень за групу, а підтримує процес прийняття рішень;

тримає фокус на цілі, але дозволяє кожному йти до неї своїм шляхом.

Це «невидимий лідер» — той, чия сила не в домінуванні, а в створенні довіри.

3. Чим фасилітатор відрізняється від класичного лідера? (1 хв)

Класичний лідер Фасилітатор

Приймає рішення	Сприяє прийняттю рішення групою
Має власну позицію	Дотримується нейтральності
Контролює процес	Сприяє участі всіх
Часто є джерелом ідей	Стимулює ідеї від групи

4. Навички фасилітатора (1 хв)

Щоб бути ефективним фасилітатором, потрібні:

Активне слухання

Емпатія

Нейтральність

Чітка організація процесу

Вміння задавати відкриті запитання

Регулювання динаміки групи

Порівняння фасилітатора і класичного лідера.

Вправа «Розмова в колі» – 15 хв.

Теми: «Що робить роботу в команді ефективною?»

Один з учасників виступає як фасилітатор (веде розмову, не домінує), інші – обговорюють. Ролі змінюються.

Обговорення: «Що вийшло/що важко?» – 5 хв

Робота в парах: «Моя фасилітаторська сильна сторона» – 5 хв

Підсумок – 5 хв

Заняття 5. Прийняття рішень у команді

Тривалість: 40 хв

Мета: розвиток навичок групового ухвалення рішень, вивчення підходів до вирішення складних ситуацій.

Міні-лекція: «Як ухвалюються рішення в команді» (7 хв)

Структура заняття:

1. Вступ (1 хв)

Прийняття рішень — один з ключових моментів у роботі команди. Як команда ухвалює рішення, впливає не лише на результат, а й на атмосферу, рівень довіри та мотивацію учасників. Тому важливо розуміти: не існує «єдиного правильного способу» — все залежить від контексту, завдань і групової динаміки.

2. Типи рішень у команді (2 хв)

◆ Індивідуальні рішення

Приймаються однією особою — зазвичай лідером або експертом у команді.

Плюси: швидко, чітко.

Мінуси: низький рівень залученості інших учасників, ризик помилок.

Коли доцільно: за обмеженого часу, у кризовій ситуації, при високій експертності лідера.

◆ Колективні рішення

Приймаються всією командою спільно.

Плюси: висока залученість, ширший спектр ідей, більше зобов'язань.

Мінуси: займає багато часу, ризик конфліктів або затягування.

Коли доцільно: при стратегічному плануванні, командних проектах.

◆ Компромісні рішення

Приймаються шляхом поступок, коли всі сторони частково змінюють свою позицію.

Плюси: дозволяє уникнути конфлікту.

Мінуси: ніхто не задоволений повністю, можливе зниження мотивації.

Коли доцільно: у ситуаціях, де важлива згода, але інтереси розходяться.

3. Методи прийняття рішень (3 хв)

◆ Голосування

Класичний метод: більшість голосів вирішує.

Швидко, чітко.

Проблема меншості може бути проігнорована.

◆ Консенсус

Пошук рішення, яке всіх влаштовує або хоча б не викликає заперечень.

Створює довіру, згуртованість.

Може бути тривалим і складним.

◆ Делегування

Команда довіряє прийняття рішення конкретній людині або підгрупі.

Економія часу, розподіл відповідальності.

Потребує високого рівня довіри та чітких меж.

Вправа «Три способи» – 10 хв

Учасники отримують ситуацію, яку потрібно вирішити трьома різними способами (швидко, компромісно, консенсусом). Потім аналізують плюси/мінуси.

Кейс «Етичне рішення» – 10 хв

Команда має вирішити: чи виключити з проекту члена, який систематично не виконує завдання. Обговорення за методикою «шкала рішень».

Підсумкова дискусія – 8 хв

Який спосіб прийняття рішень найкраще працює в стресових ситуаціях?

Рефлексія – 5 хв

Заняття 6. Лідерство в різноманітних групах

Тривалість: 40 хв

Мета: розвиток чутливості до різноманіття в командах та адаптації стилю лідерства

Структура заняття:

Міні-лекція «Різнманіття як ресурс» – 5 хв

1. Вступ (1 хв)

Сучасна команда — це простір, де зустрічаються різні люди з різним досвідом, характером, культурними особливостями. Часто це створює виклики. Але водночас — це і потужний ресурс. Різнманіття — це не те, що

варто «терпіти». Це те, що дає змогу команді мислити ширше, адаптуватися гнучкіше й досягати кращих результатів.

2. Які аспекти різноманіття впливають на команду? (3 хв)

◆ Гендер

Чоловіки й жінки можуть мати різні підходи до вирішення проблем, комунікації, управління стресом. Гендерна рівновага сприяє збалансованості: поєднання логіки й емпатії, стратегічності й турботи про атмосферу.

Важливо уникати стереотипів — не стать визначає поведінку, а контекст і особистість

◆ Культура

Люди з різних культур по-різному трактують поняття часу, лідерства, зворотного зв'язку, навіть жарту.

Наприклад, у східних культурах заведено уникати відкритої критики, а в західних — прямий фідбек сприймається як норма.

Лідер повинен враховувати ці відмінності, щоб уникати непорозумінь.

◆ Досвід

Вік, освіта, професійний шлях — усе це формує унікальну перспективу. Молоді можуть приносити інновації, старші — стабільність і стратегічність.

Команда виграє, коли дозволяє цим поглядам взаємодіяти, а не конкурувати.

◆ Темперамент

Холерики, сангвініки, меланхоліки, флегматики — у кожного свої темпи, стилі спілкування, реакції на стрес.

Наприклад, екстраверти — ініціативні, швидко включаються, але можуть не дослухатися до інших. Інтроверти — спостережливі, вдумливі, але потребують часу. Завдання лідера — дати місце кожному типу.

Вправа «Група з різними поглядами» – 15 хв

Групи отримують рольові картки (наприклад: перфекціоніст, мрійник, прагматик, критик) і мають дійти спільної думки щодо командного плану.

Обговорення: як працювати з різними типами учасників – 10 хв

Особиста рефлексія: «Як я реаую на інакшість?» – 5 хв

Підсумок – 5 хв

Заняття 7. Протидія вигоранню та турбота про команду

Тривалість: 35–40 хв

Мета: формування навичок профілактики вигорання, підтримки благополуччя команди.

Структура заняття:

Міні-лекція: «Що таке вигорання?» – 5 хв

1. Вступ: Що ми називаємо вигоранням? (1 хв)

Емоційне вигорання — це стан виснаження, що виникає в результаті тривалого стресу, перевантаження й відсутності відновлення. Це не просто втома — це глибоке знесилання, коли навіть улюблена справа перестає радувати, а звичайні завдання здаються непосильними.

За визначенням ВООЗ, вигорання — це синдром, пов'язаний з хронічним стресом на роботі або в навчанні, який не вдалося успішно подолати

2. Основні ознаки вигорання (1.5 хв)

◆ Фізичне виснаження

Постійна втома, навіть після відпочинку. Часті головні болі, порушення сну, зниження імунітету.

◆ Емоційне виснаження

Відчуття байдужості, роздратування, апатії. Людина втрачає інтерес до того, що раніше надихало.

◆ Цинізм або дистанціювання

Скептичне ставлення до команди, знецінення своєї праці, фрази на кшталт: «Це все не має сенсу», «Нікому це не треба».

◆ Зниження ефективності

Важко зосередитися, зростає кількість помилок, падає мотивація.

3. Причини вигорання (1 хв)

- ◆ Надмірне навантаження без відновлення
- ◆ Відсутність підтримки або зворотного зв'язку
- ◆ Невизначені ролі або постійні зміни
- ◆ Конфлікти, низький контроль над ситуацією
- ◆ Високі очікування до себе або від інших

4. Стадії емоційного вигорання (1 хв)

Ентузіазм — людина захоплена справою, віддається повністю.

Стабільне напруження — зростає перевантаження, зменшується мотивація.

Виснаження — хронічна втома, зниження енергії.

Цинізм та розчарування — людина віддаляється від справи, іноді — ізоляція.

Вигорання — апатія, безпорадність, знецінення себе і роботи.

Вправа «Сканер енергії» – 10 хв

Учасники позначають у шкалі (1–5), наскільки зараз відчуваються виснаженими, що їм допомагає відновлюватись.

Групова робота: «Скринька турботи» – 10 хв

Команда розробляє свій «план відновлення» – що допомагає тримати баланс.

Медитація або дихальна вправа – 5 хв

Обговорення: «Якою я хочу бачити свою команду через 6 місяців?»
– 5 хв

Заняття 8. Мотивація та натхнення в команді

Тривалість: 40 хв

Мета: формування навичок мотивації команди, створення довіри, підтримки.

Структура заняття:

Міні-лекція про мотивацію – 7 хв

1. Вступ (1 хвилина)

Сьогодні ми поговоримо про те, що рухає нами щодня, – мотивацію. Вона наче паливо: її наявність або відсутність визначає, наскільки далеко ми зможемо дійти. Чому одні люди встають зранку з вогнем в очах, а інші — з небажанням рухатись уперед? Секрет криється саме в мотивації. І тут важливо розрізнати два її джерела: внутрішню та зовнішню мотивацію.

2. Внутрішня і зовнішня мотивація (3 хвилини)

Зовнішня мотивація – це все, що приходить до нас ззовні. Гроші, нагороди, оцінки, похвала, статус. Уявімо студента, який вчиться лише заради золотої медалі. Це приклад зовнішньої мотивації. Вона діє швидко, але зазвичай – недовго. Як зливовий дощ: рясний, але швидко закінчується.

Внутрішня мотивація – народжується всередині. Це коли ми щось робимо не заради винагороди, а тому що нам це цікаво, важливо, або ми в це віримо. Людина, яка вчиться, бо хоче стати хорошим лікарем і допомагати людям – це вже приклад внутрішньої мотивації. Це як підземне джерело – непомітне, але живить нас постійно.

Важливо розуміти: обидва типи мотивації можуть працювати разом. Наприклад, художник, який малює від душі, але також продає свої картини – поєднує внутрішнє бажання творити зі зовнішніми стимулами..

1. Вправа «Надхнення через приклад» – 10 хв Кожен згадає людину, яка його надихнула, і описує чому. Група виділяє спільні риси.

Кейс «Мотивація в кризі» – 10 хв
Як лідер, ви маєте повернути мотивацію й настрій команді.

Подумайте в міні-групах (2–4 особи) та придумайте 2–3 реалістичні способи, як ви можете підняти командний дух і запалити учасників.

Уявіть, що це не просто формальність, а справжній виклик. Люди втомлені, емоційно вигорали, не бачать сенсу в завданні.

Учасники розробляють 2–3 способи і діляться в загальному колі.

2. **Дискусія: «Довіра в команді»** – **7 хв**
Обговорюємо: що руйнує довіру? Як її відновити?
3. **Завершення тренінгу** – **6 хв**

Рефлексія:

Що я винесу з цього досвіду?

Як я змінив(ла) уявлення про себе як лідера?