

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

НУБІП України

УДК: 37.035:316.46

НУБІП України

ПОГОДЖЕНО

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Декан гуманітарно-педагогічного
факультету

Завідувач кафедри педагогіки

І.М. Савицька Р.В. Сопівник

« » 2023 р. « » 2023 р.

НУБІП України

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

НУБІП України

на тему:
ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ (НА
ПРИКЛАДІ НУБІП УКРАЇНИ)

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

НУБІП України

Гарант освітньої програми к.п.н. Л.М. ЧЕРЕДНИК
Керівник магістерської роботи доктор філософії П.О. СМОЛЯК

Виконав: _____ С. В. ТЕРНОВИЙ

НУБІП України

НУБІП України

КИЇВ-2023

Кафедра педагогіки

Освітньо-кваліфікаційний рівень: магістр

Спеціальність: 011 «Освітні, педагогічні науки»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри педагогіки

д.п.н., доцент

Р.В. Сопівник

« »

2022 року

ЗАВДАННЯ

ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

студенту **Терновому С.В.**

1. Тема магістерської роботи: «Формування лідерських якостей студентів (на прикладі НУБіП України)». Затверджена наказом ректора НУБіП України від 01.05.2023 р. № 649 «С».

2. Термін подання завершеної роботи на кафедру: 25.10.2023 р.

3. Вихідні дані до магістерської роботи: Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», Положення про підготовку і захист магістерської роботи у Національному університеті біоресурсів і природокористування України; посібники, словники, довідники, методична, наукова література щодо теми дослідження.

4. Перелік питань, що підлягають дослідженню.

1. З'ясувати особливості генези та сучасної інтерпретації теорій лідерства

2. З'ясувати змістключових понять дослідження

3. Визначити структуру поняття «сформованість лідерських якостей»: компоненти, критерії, показники і рівні сформованості лідерських якостей студентів.

4. Підібрати діагностичні методики для визначення рівня сформованості лідерських якостей студентів, провести констатувальний етап експерименту.

5. Визначити педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів, форми та методи їх реалізації

6. Провести порівняльний аналіз результатів констатувального та контрольного етапів експерименту, зробити висновки про ефективність/неефективність визначених педагогічних умов.

Дата видачі завдання. 20.10.2022 р.

Керівник магістерської роботи _____

Завдання прийняв до виконання _____

РЕФЕРАТ

Магістерська робота на тему: «Формування лідерських якостей студентів (на прикладі НУБіП України)».

Обсяг і структура магістерської роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, переліку джерел інформації (77 одиниць, у тому числі джерела іноземною мовою) та додатків (4). Загальний обсяг дорівнює 107 сторінок, містить 9 таблиць, 15 рисунків, у тому числі діаграм.

Ключові слова: лідер, лідерство, лідерські якості, формування лідерських якостей.

У першому розділі роботи здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано рішення актуального наукового завдання, що полягає в обґрунтуванні та експериментальній перевірці педагогічних умов формування лідерських якостей студентів в умовах університетського середовища. Узагальнюючи наявні теорії, виділено три основних підходи до вивчення феномена лідерства. Так, згідно з теорією лідерських якостей або з теорією «великих людей» лідери володіють певним набором унікальних особистісних якостей. Ситуаційний підхід дозволяє визначити, які стилі поведінки та особисті якості найкраще відповідають певним ситуаціям взаємодії у групі. Сучасні концепції лідерства фіксують увагу на дослідженні динаміки відносин між лідером та його послідовниками. Лідери нової парадигми здатні розкрити потенціал оточуючих людей і розвивати їхні лідерські здібності.

Уточнено сутність ключових понять дослідження, а саме «лідерство» – це процес впливу особистості на групу, спрямований на оптимальне досягнення загальної мети; «лідер»-особистість, яка користується високим авторитетом та повагою у групі, що забезпечує здатність впливати, мотивувати та спонукати членів групи до слідування прийнятим рішенням для досягнення поставленої мети; *лідерські якості* – це певні риси особистості, необхідні для ефективного впливу на інших людей з метою

досягнення поставлених завдань; «лідерські якості студента», інтегрована характеристика особистості, яка характеризує її ставлення до інших та суспільства, виявляється в її стійкій активній, відповідальній суспільній поведінці та вчинках.

У другому розділі виокремлено компоненти (індивідуальний, діяльнісно-впливовий, цільовий), критерії (пізнавальний, мотиваційний та діяльнісний), показники та рівні (реактивний, активний, проактивний) сформованості лідерських якостей у студентів.

Також визначено групу респондентів у кількості 50 осіб із числа студентів Національного університету біоресурсів і природокористування України (спеціальність 015.37 Професійна освіта). Підбрано діагностичний інструментарій та проведено констатувальний діагностичний контроль рівнів сформованості лідерських якостей у студентів.

У третьому розділі виокремлено та обґрунтовано принципи формування лідерських якостей у студентів в освітньому процесі, основні підходи до реалізації досліджуваного процесу (культурологічний, системний, акмеологічний), педагогічні умови формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти, форми та методи їх реалізації.

Проведено контрольний етап педагогічного експерименту, який засвідчив ефективність визначених педагогічних умов формування лідерських якостей студентів.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ЛІДЕРСТВО І ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ ЯК ПРЕДМЕТ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ	10
1.1. Теорії лідерства: генеза та сучасна інтерпретація.....	10
1.2. Зміст ключових понять дослідження.....	15
Висновки до розділу 1.....	28
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН СФОРМОВАНОСТІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ	29
2.1. Компоненти, критерії, показники і рівні сформованості лідерських якостей студентів.....	29
2.2. Організація та методика проведення констатувального етапу експериментального дослідження проблеми формування лідерських якостей студентів.....	39
Висновки до розділу 2.....	49
РОЗДІЛ 3. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ТА ЇХ АПРОБАЦІЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ НУБІП УКРАЇНИ	51
3.1. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів, форми та методи їх реалізації.....	51
3.2. Аналіз результатів експериментального дослідження лідерських якостей студентів.....	72
Висновки до розділу 3.....	77
ВИСНОВКИ	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	82
ДОДАТКИ	90

ВСТУП

НУВБІП України

Актуальність дослідження. Сьогодні конкурентоспроможність випускника закладу вищої освіти безпосередньо залежить від набутих ним компетентностей впродовж здобуття освіти, однією з яких є формування та розвиток лідерських якостей.

НУВБІП України

Важливими складовими лідерства здобувачів освіти є сформованість у них організаційно-управлінських навичок, уміння впевнено продемонструвати свою точку зору, активність,

НУВБІП України

комунікабельність та ініціативність. Не менш значимим є і уміння прийняття самостійних рішень, зокрема, нести відповідальність за отриманий результат.

НУВБІП України

Саме тому розвиток лідерських якостей студентів є актуальною проблемою для закладів вищої освіти, оскільки саме у студентські роки простежується формування ціннісних орієнтацій, активна громадська позиція, визначаються життєві пріоритети молодого фахівця. Невід'ємною складовою кожного університету є студентство, яке має

НУВБІП України

нагоду висувати та реалізовувати соціальні ініціативи, самостійно приймати рішення, відповідати за них, розвивати лідерський потенціал. Власне тому, з метою створення «нових», сучасних лідерів, набуває актуальності дана робота.

НУВБІП України

Актуальність досліджуваної проблеми підтверджує наявність суперечностей між сучасними вимогами суспільства та низьким рівнем підготовки фахівця з високими потребами громадянської активності:

НУВБІП України

- між вимогами до молодого фахівця, що визначаються державою, нормативно-правовими документами та недостатнім рівнем його готовності у виконанні соціальних ролей демократичного суспільства;

НУВБІП України

- між традиційною підготовкою випускників магістерських спеціальностей і сучасними вимогами, що вказують на функціональні

обов'язки майбутнього педагога, а також значимістю сформованості лідерської компетентності;

- переважання формального підходу до процесу формування лідерських якостей, що полягає в підміні системних впливів з використанням разових процедур у розвитку Soft skills.

Деякі аспекти проблеми лідера і лідерства досліджували ще в позаминулому столітті. Проблеми розвитку студентських громадських об'єднань в Україні XIX ст. розглядали М. Драгоманов, Ю. Яновський,

Р. Кирчів, Н. Маркевич, Д. Антонович, К. Волинський, В. Леонтович,

М. Попович, В. Шевчук, О. Прицак, В. Смолій, П. Сохань, А. Фінько та ін.

Психолого-педагогічні аспекти лідерства, розвитку лідерських якостей особистості досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені:

Д. Виханський, М. Гаврилюк, З. Гапанок, О. Євтихов, Н. Жеребова,

Р. Кричевський, А. Куриця, Т. Куценко, А. Лутошкін, Н. Мараховська,

В. Москаленко, Б. Паригін, А. Петровський, І. Савицька, Р. Сотівник,

Л. Уманський, О. Уманський, Я. Яхнін та інші. Серед зарубіжних

дослідників значний внесок зробили науковці: Дж. Адаїр, К. Берд,

Е. Богардус, М. Вебер, Л. Картер, Р. Лорд, Р. Стогділл, Ф. Тейлор,

А. Файол, Ф. Фідлер, Д. Філліпс, Г. Хоуманс та ін.

Особливою цінністю для нашого дослідження є результати й висновки, узагальнені дослідниками в дисертаційних роботах, які в тій чи

іншій мірі присвячені проблеми формування лідерських якостей студентів,

а саме: Н. Бабкова-Пилипенко, В. Карманенко, Ю. Кращенко,

Н. Мараховська, С. Макновський, В. Морунія, Н. Семченко та інші.

Дослідники однак свідчать про те, що до процесу формування лідерських якостей потрібно залучати всіх студентів, а не лише тих, хто проявляє

яскраво виражені здатності до лідерства – цей процес має стати невід'ємною

частиною всього освітнього процесу в закладі вищої освіти.

Незважаючи на досить ґрунтовні наукові розвідки щодо порушеної проблеми, вважаємо, що тема кваліфікаційної роботи «Формування

лідерських якостей студентів (на прикладі НУБіП України)» потребує
детального дослідження у зв'язку новими викликами сучасного
суспільства.

Мета дослідження: теоретичне дослідження проблеми формування
лідерських якостей студентів, обґрунтування педагогічних умов та
емпіричне дослідження формування лідерських якостей в освітньому
просторі університету.

Для реалізації поставленої мети дослідження нами визначено

наступні завдання дослідження:

1. З'ясувати особливості генези та сучасної інтерпретації теорій
лідерства.

2. З'ясувати зміст ключових понять дослідження.

3. Визначити структуру поняття «сформованість лідерських якостей»:

компоненти, критерії, показники і рівні сформованості лідерських якостей
студентів.

4. Підібрати діагностичні методики для визначення рівня
сформованості лідерських якостей студентів, провести констатувальний
етап експерименту.

5. Визначити педагогічні умови формування лідерських якостей у
студентів, форми та методи їх реалізації

6. Провести порівняльний аналіз результатів констатувального та
контрольного етапів експерименту, зробити висновки про
ефективність/неефективність визначених педагогічних умов.

Об'єкт: формування лідерських якостей студентів.

Предмет: педагогічні умови формування лідерських якостей
студентів в освітньому просторі університету.

У процесі роботи над написанням кваліфікаційної роботи
використано сукупність методів наукового дослідження:

- *теоретичні* - аналіз нормативної бази та науково-методичної
літератури на предмет формування лідерських якостей студентів,

НУБІП УКРАЇНИ

характеристика наукових концепцій, способів організації професійної підготовки фахівців; класифікація, порівняння, узагальнення, синтез щодо формулювання понятійно-категоріального апарату дослідження; розкриття форм та методів формування та саморозвитку лідерських якостей студентів;

- *емпіричні* – спостереження, тестування, анкетування, бесіди з метою

НУБІП УКРАЇНИ

з'ясування стану сформованості лідерських якостей студентів;

- *методи математичної статистики.*

Теоретичне значення кваліфікаційної роботи полягає в розкритті

поняття та теорій лідерських якостей студента як майбутнього фахівця та

НУБІП УКРАЇНИ

обґрунтуванні організаційно-діяльнісних та психолого-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів в освітньому просторі університету.

Практичне значення полягає у можливості використання

результатів дослідження з метою формування лідерських якостей студентів

НУБІП УКРАЇНИ

у межах їх професійної підготовки в освітньому просторі університету.

Структура кваліфікаційної роботи представлена вступом, трьома

розділами з відповідними параграфами, висновками до кожного розділу,

загальними висновками, списком використаних джерел (77 одиниць) та

НУБІП УКРАЇНИ

додатками (4)

НУБІП УКРАЇНИ

НУБІП УКРАЇНИ

РОЗДІЛ ПЕРШИЙ ЛІДЕРСТВО І ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ ЯК ПРЕДМЕТ
НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

НУБІП УКРАЇНИ

1.1. Теорії лідерства: генеза та сучасна інтерпретація

НУБІП УКРАЇНИ

Попри довготривале дослідження проблеми лідерства у гуманітарних науках не склалось єдиної інтерпретації цієї категорії. Феномен лідерства постійно знаходиться у центрі уваги науковців. При

цьому дослідники аналізують порушену проблему з різних наукових точок

зору та підходять до її вирішення різними шляхами.

Аналіз наукової літератури свідчить про значну розробленість проблеми феномену лідерства його природи й умов формування в

менеджменті (Дж. Адаір, Д. Анкона, У. Байхем, О. Євтіхов,

В. Колпаков, В. Мамонтов, О. Нестуля, Т. Пітерс, М. Ратнікова,

Л. Скібіцька та ін.);

психології (Т. Бендас, О. Бухаркова, Л. Вайнштейн, Д. Гоулман,

О. Євтіхов, Н. Жеребова, Ф. Карделл, К. Ковальські, К. Манфред,

А. Менегетті, В. Татенко та ін.);

педагогії (Т. Вежевич, Б. Головешко, К. Демчук, А. Куриця,

Н. Мараховська, В. Мороз, О. Помомарьов та ін.).

У працях з педагогіки активно досліджується проблема розвитку

лідерських якостей у респондентів різного віку: у молодших школярів

(О. Уманський), підлітків (Д. Алфімов, Н. Жеребова, В. Сбитнева) та

старшокласників (Т. Вежевич, М. Рожков, В. Ягоднікова).

Проблема створення умов для розвитку лідерських якостей і

формування соціально активної особистості стала предметом наукових

студій П. Бабочкина, М. Братко, А. Вишнякової-Вишневецької, М. Кітаєвої,

І. Красношюка, С. Сисєвої та ін.

У системі вищої освіти проблемами розвитку лідерських якостей у

студентів займаються Б. Головешко, А. Зоріна, А. Івашенко, Л. Кайдалова,

А. Куриця, В. Мороз, О. Пономарьов, О. Савельєва (у студентів загалом); І. Богданова, К. Демчук, Н. Кубарькова, Н. Мараховецька, І. Савицька (у майбутніх педагогів); Р. Сопівник (у майбутніх фахівців агропромислової галузі); Л. Казанцева (у майбутніх лікарів); А. Кочубей (у майбутніх інженерів); О. Левченко, О. Савельєва (у майбутніх менеджерів) та інш.

У ранніх дослідженнях проблеми лідерства поширення набули теорії лідерських якостей – підхід, прибічники якого вважали, що ключовою ознакою лідерства є наявність унікальних лідерських рис, вроджених властивостей, якими наділені, як «благодаттю», деякі люди (інша назва цієї теорії – «харизматична»). Відповідно, лідером не може бути будь-яка людина. Такі твердження закономірно випливали з традиційних уявлень істориків (Плутарх, Гит Лівій) і філософів (Платон, Аристотель) про роль видатних особистостей в історії [6].

Так, у роботах Геракліта (VI–V ст. до н. е.) зустрічається думка, що влада повинна належати меншості, яку він визначав як «кращі», які «... віддають перевагу одному з усього і вічну славу тлінному» [35]. Ксенофонт Колофонський (VI–V ст. до н. е.) визначав лідера в образі героя, монарха, Бога. Демокрит лідера уявляв не лише як героя чи Бога, а і як мислителя чи філософа. Фактично підтверджується теза, що лідерство може бути проявом набутих людиною знань у процесі розумової діяльності та самовдосконалення. Подібної думки притримується і Антифон (V ст. до н. е.), в працях якого висувається теза про договірні умови функціонування громадянського суспільства та рівність усіх.

Для більшого розуміння поняття феномена лідерство, ми розглянули теоретичний погляд античних філософів: Аристотеля, Платона, Гегеля та інших.

Отже, в період античності існувала думка, що володіти лідерськими якостями могли лише політики та державні управлінці. На думку Аристотеля, лідер повинен мати такі якості, як розсудливість, доброта,

бажання допомагати іншим тощо. Завдяки даним рисам можна зробити описовий образ людини з лідерськими якостями.

На думку Платона, лідера можливо одразу виявити за такими ознаками як філософський погляд, розуміння військової справи, наявність рис ділової людини [31]. А на думку Гегеля лідер – це та людина, яка може вести за собою інших та брати відповідальність за свої дії.

Якщо звернутися до філософії Стародавнього Сходу, а саме Китаю, то можна побачити, що вчені мужі розглядали лідерство як прояв особливих якостей правителів [22]. Про це говорили мислителі та філософи

Конфуцій, Лао-цзи, Гуаньцзи та ін. Засновник даосизму Лао-цзи вважав, що «найкращі вожді ті, існування яких народ не помічає» [45]. Феномен лідерства у далекому буржуазному суспільстві вивчали Т. Карлей та Р.В. Емерсон. На думку соціолога та кримінолога Ж. Г. Тарда «лідер – це той, хто вміє прописувати закони соціального життя» [45].

3. Фрейд у своїй роботі «Psychology and the Analysis of the Ego» висловив свій погляд на лідерство. Він говорив, що все те, що витиснене? може перетворюватися у прагнення бути лідером. Якщо розглядати схему

3. Фрейда стосовно лідерства, то суспільство постійно буде мати потребу в тій особистості, яка зможе керувати та бути головною [75]. Він розглядає лідерство як сублимацію (концентрацію на найвищому рівні) так зване, пібло – це як компенсація низької самооцінки особистості [75].

У Середньовіччя превалує теорія особистіних якостей і лідерство визначається лише як природне право лідера. Наприклад, у роботах Августина відзначається роль церкви та лідера як людини «небесної».

В епоху Відродження роль лідера змінилася, що пов'язано зі зміною світогосподарського устрою, структурою та масштабами діяльності. Роль лідера, його особливості та риси особистості виділяються в роботах Еразма

Ротердамського, Томазо Кампанеллі та Ніколо Макіавеллі. В них відзначаються характеристики «ідеального» лідера, покликаного

впорядковувати соціальну систему. Переважна більшість думок орієнтована на монархію та авторитарну владу [22].

Уявлення Аристотеля про управління як природну властивість і характеристики обмеженої групи людей висвітлювалися і в роботах А. Курбського, Ф. Прокоповича та В. Татищева[55].

В XIX ст. лідерство стало основою досліджень значної кількості філософів і соціологів. Образ лідера знову змінюється, що пов'язано зі зміною суспільного устрою. Розуміння «героя» розширюється до уміння управляти, скеровувати маси на задумані справи. Вже в працях Фрідріха

Ніцше в кінці XIX ст. визначається лідер як щось відмінне від натовпу, формується концепція «надлюдини», в якій «творець» перемагає і перевищує свою «тваринну» «природну» частину. Чезаре Ламброзо в своїх роботах обґрунтовував необхідність лідерства для консервативного суспільства, а власне лідерство визначав як патологію [22]. Френсіс Гальтон

висував ідеї щодо спадковості якостей особистості і талантів, в тому числі і лідерського [58]. Габріель Тард та Гюстав Лебон у своїх роботах притримувалися думки щодо можливості будького стати вище натовпу, проте лідер у цьому випадку має володіти певними характеристиками: бути

рішучим, енергійним, вміти переконувати і не надто відрізнятися від самого натовпу [22].

Еволюцію концепції лідерства подано у табл.1.

Таблиця 1

Еволюція концепції лідерства

Періодизація	Представники наукової течії	Основні ідеї, закладені в розуміння «лідерства»
VI–V ст. до н. е.	Платон Геракліт Демокрит Аристотель Ксенофонт Колофонський Фома Аквінський	Лідерство розглядається як форма прояву особливостей індивіда чи групи індивідів Може бути проявом набутих людиною знань у процесі розумової діяльності і самовдосконалення Лідер в образі героя

<p>I–XIV ст. н. е.</p>	<p>Антифон Августин Франциск Ассизський Тома Кемпійський Йоган Таулер Йоган Ван Рейсбрук</p>	<p>Допускаються договірні відносини й умови функціонування суспільства Лідер та церква нерозривно пов'язані між собою Самовдосконалення лідера через смирення та усвідомлення Божого вчення</p>
<p>XIV–XVI ст.</p>	<p>Еразм Роттердамський Томазо Кампанеллі Ніколо Макіавелі Фома Аквінський</p>	<p>Лідерство в рамках монархії та авторитарної влади Демократія розглядається як можливість переходу до тиранії Духовне лідерство</p>
<p>XVII ст.</p>	<p>Франсуа Марі Вольтер Шарль де Монтеск'є Георг Гегель Карлейль Томас Фрідріх Ніцше Чезаре Ламброзо Френсіс Гальтон</p>	<p>Культивується образ лідера-монарха, який керується вищим благом нації Лідерство може набувати форми просвітництва Лідерство та формальна влада відділяються один від одного Лідер-натхненник, який спрямовує, скеровує, направляє і надихає</p>
<p>XIX ст.</p>	<p>Габріель Тард Гюстав Лебон</p>	<p>Можливість будь-кого зайняти лідерські позиції Наявність специфічних рис задля реалізації лідерства Можливості до лідерства як індивіда, так і групи людей</p>

Як бачимо, загалом еволюція розуміння лідерства зосереджена на розумінні індивідуального лідерства, особливостей особистості лідера та можливості його реалізації.

Таким чином, вивчення й осмислення природи лідерства свідчить про його багатогранність та невичерпний інтерес дослідників до даної проблеми. Погляди на сутність та значимість лідерства змінюються залежно від часу та соціально-економічного стану країн. Проведеним аналізом генези та сучасних теорій лідерства ми підтвердили актуальність порушеної теми дослідження. В умовах суспільних трансформацій, які наразі відбуваються в Україні, пріоритетним завданням соціальної політики є розвиток соціальної активності молоді. Одним із її різновидів є лідерство.

– здатність особистості впливати на оточуючих, бути ініціатором та учасником суспільних змін.

1.2. Зміст ключових понять дослідження

Аналіз змісту лідерських якостей студента потребує визначення понять «лідерство», «лідер», «лідерські якості».

Розглянемо різноманітність визначення поняття «лідерство» у педагогічних дослідженнях.

Так, дослідниця Н. Бабкова-Пилипенко розуміє лідерство як «соціальний процес взаємодії керівника та групи, спрямований на досягнення загальної мети» [4, с. 6]; В. Карманенко – як «використання різних прийомів впливу лідера (завдяки його якостям і здібностям) на інших членів групи з метою планування, координації та контролю

їхньої спільної діяльності» [27, с. 8]; Н. Мараховська як «процес організації та управління колективом» [41, с. 7]; В. Мороз – як «процес реалізації позитивного впливу лідера групи на її членів під час досягнення групових цілей» [45, с. 6]; Н. Семченко як «процес, за допомогою якого

одна особа впливає на членів групи» [54, с. 7]; Г. Тітова як «провідний вплив особистості на членів команди щодо оптимізації вирішення групового завдання» [60, с. 8]; В. Ягоднікова як «стосунки домінування і підпорядкування, впливу і прямування в системі міжособистісних стосунків у групі, які призводять до наміченої мети» [65, с. 6].

Слушними є дослідження проблеми лідерства Н. Семченко, в яких визначається лідерство як процес, за допомогою якого одна особа впливає на членів групи, виділяє головну відмінність між керівництвом та лідерством; ці феномени діють у різних структурах (керівництво – у

формальній, а лідерство – у неформальній структурі). Дослідниця підкреслює, що однією з найважливіших функцій неформальних лідерів є компенсаторська, яка виявляється в ліквідуванні недоліків у діяльності

офіційних керівників. Суттєвою функцією є також персоніфікація функціонально-рольових відносин, коли лідер виступає своєрідним емоційним центром для інших людей [54]

Таким чином, констатуємо, що більшість авторів розглядає лідерство як процес (Н. Бабкова-Пилипенко, Н. Мараховська, В. Мороз, Н. Семченко), проте Г. Тітова визначає лідерство через поняття впливу, а В. Ягоднікова – через стосунки.

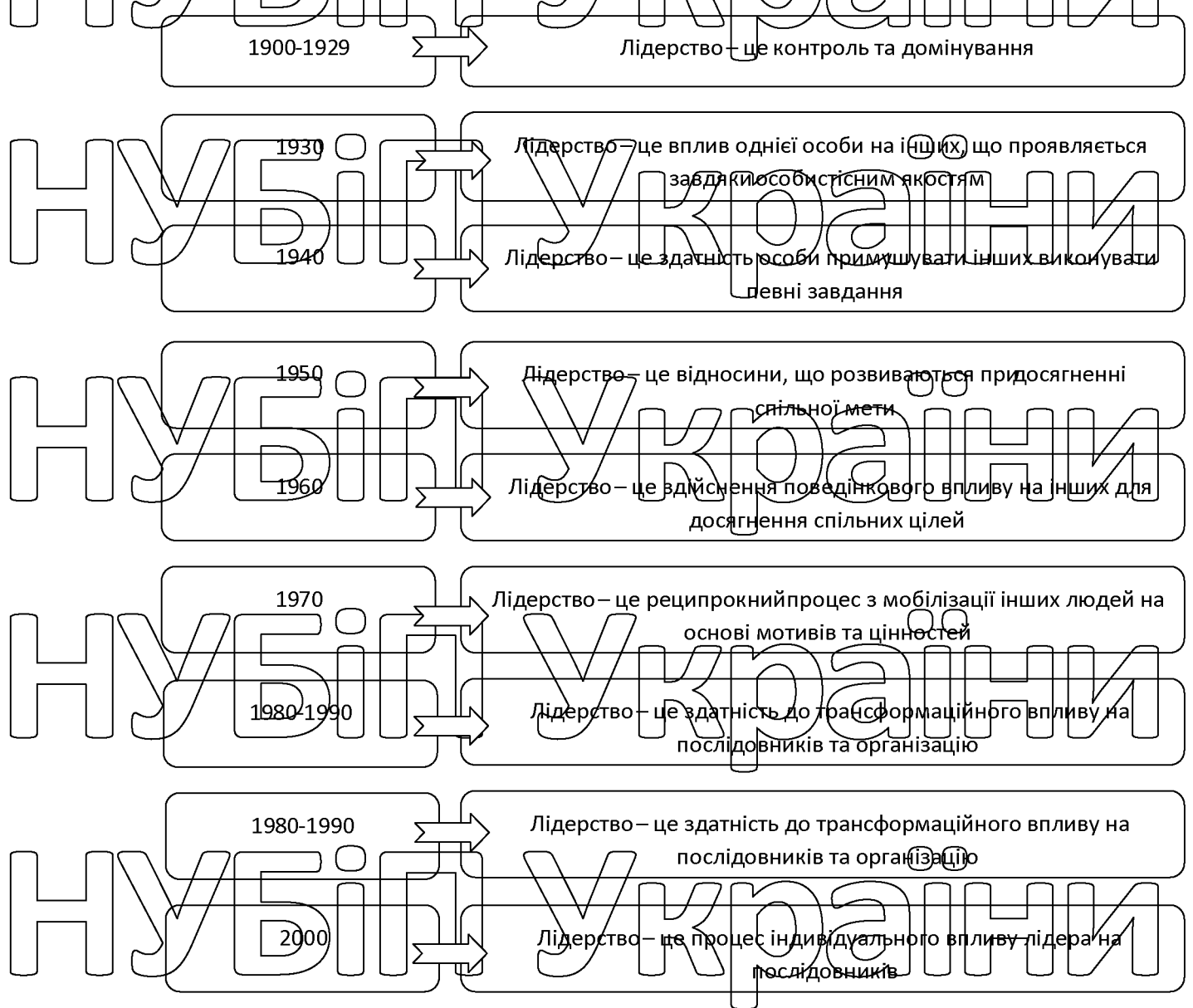


Рис. 1. Еволюція визначення поняття «лідерство»

впродовж XX століття [53]

НУБІП УКРАЇНИ

Еволюцію визначень досліджуваного нами поняття «лідерство» подано на рис. 1.

Незважаючи на різноманітність визначень, кожен із наведених авторів характеризує лідерство як явище, яке проявляється у групі (колективі, команді). Низка авторів вказує на досягнення мети або вирішення групового завдання (Н. Бабкова-Пилипенко, В. Мороз).

Отже, у контексті теми дослідження нами було вивчено трактування поняття «лідерство» сучасними вітчизняними та зарубіжними науковцями. Результати пошуку представлені у на рис. 2.

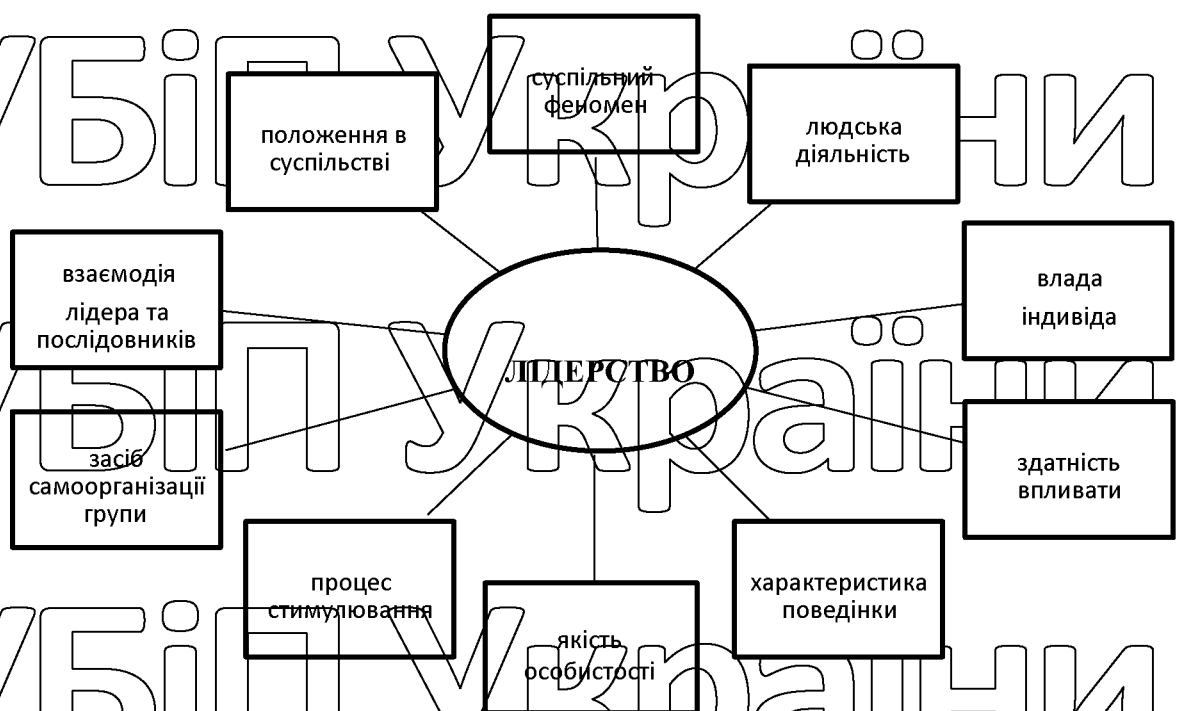


Рисунок 2. Узагальнення підходів до розуміння поняття «лідерство»

На основі проведеного теоретичного аналізу вважаємо, що лідерство — це процес впливу особистості на групу, спрямований на оптимальне досягнення загальної мети.

Поняття «лідер» у педагогічних дослідженнях також визначається по-різному. Н. Бабкова-Пилипенко вважає, що поняття лідер «втілює такі риси, якості та вміння, за допомогою яких здійснюється вплив на групу шляхом спонування, примусу або іншого заохочення» [4, с. 6].

Дослідник В. Карманенко тлумачить це поняття як «найавторитетніша особа в групі, яка завдяки своїм особистісним якостям виявляє ініціативу у різних моральних, соціальних та інших ситуаціях, спільній діяльності членів групи, має значний вплив на них, ухвалює рішення у значущих для групи ситуаціях і відповідає за них» [26, с. 6].

У напрацюваннях Н. Мараховської знаходимо, що «суб'єктом лідерства є лідер як особистість, яка має цінний для групи потенціал, ініціює взаємодію членів групи, впливає на згуртування колективу» [40, с.7].

У свою чергу науковець Б. Головешко вважає, що лідер у своїй діяльності має виконувати дві загальні функції. 1) інтеграція колективу, 2) цілеспрямовання колективу. Виходячи з цього він тлумачить поняття «лідер» як член групи, який своїми безпосередніми діями інтегрує та цілеспрямовує її» [17, с.7].

У дослідженні В. Мороза знаходимо визначення особистості лідера як «визнаного члена групи, який, використовуючи притаманні йому лідерські здібності та якості, обирає оптимальне рішення для досягнення групової цілі» [45, с.7].

На думку І. Тітова, лідер - це «член групи, який прагне бути корисним і задовольняє командний (груповий) інтерес, користується активною підтримкою членів групи, визнається ними як особистість, яка, використовуючи різні мотиваційні чинники, здатна повести за собою ко-манду до успішної реалізації поставленої мети» [60, с. 8].

Дослідниця В. Ягоднікова також вказує на колективний характер досліджуваного феномена, характеризуючи лідера як члена групи, «за яким вона визнає перевагу в статусі і надає право приймати рішення в значущих для неї ситуаціях, індивід, здатний виконувати центральну роль в організації спільної діяльності і регулювання взаємостосунків у групі; людина, яка завдяки своїм особистісним якостям має переважний вплив на членів соціальної групи» [65, с. 8].

Отже, лідер визначається як особа (В. Карманенко), особистість (Н. Мараховська) або член групи (Б. Головенко, В. Мороз, Г. Тігова, В. Ягоднікова).

Лідер, згідно з тлумаченням Р. Стогділя (1974 р.)- член групи, який володіє фокусом групових процесів, мистецтвом дійти згоди, а з погляду ролі диференціації має власні позиції [74].

З огляду на кількість та різноманітність визначень поняття «лідер», ми виявили основні ознаки, за якими можна охарактеризувати це поняття.

Першою ознакою є приналежність до групи: лідер - саме член групи, він «усередині», а не «над» групою. Друга ознака - це статус у групі: лідер користується в групі авторитетом, у нього високий статус. Третя ознака - збіг ціннісних орієнтацій: норми і цінності, орієнтації лідера і групи збігаються, лідер найбільш повно відзеркалює і виражає інтереси групи.

Четверта ознака - впливовість лідера на групу: вплив на поведінку і свідомість інших членів групи з боку лідера, організація і управління групою у процесі досягнення групових цілей. П'ята ознака - джерело висунення лідера в групі (рис.3).

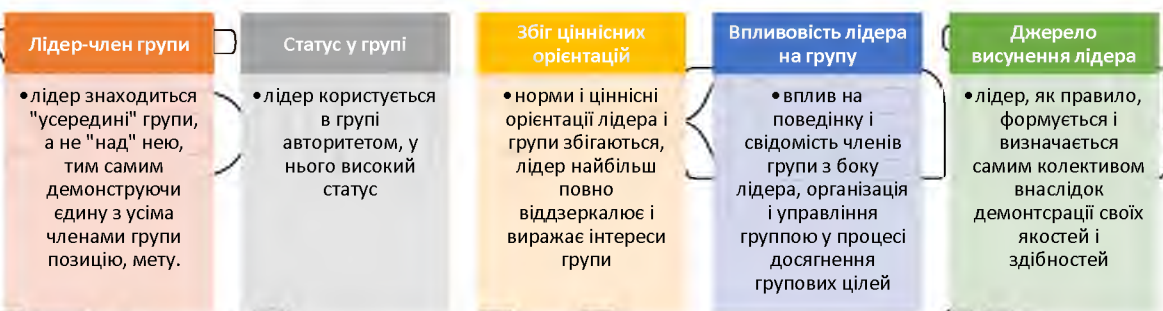


Рисунок 3. Основні ознаки характеристики поняття «лідер»

Варто зазначити, сучасний соціум розглядає лідера як активну, віддану своїй справі, розумну людину, яка здатна не тільки відходити від стереотипів у процесі власної діяльності та знаходити негрізні нові рішення для вирішення соціальних завдань, а й брати на себе

відповідальність за наслідки важливих рішень, здатна стати виразником ідейних переконань, що імпонували б більшості представників соціальної групи, тобто здатна взяти на себе виконання функції духовного ідеалу певної спільноти, здатні змінити сучасність та створити нове майбутнє[14].

Лідером здатен стати лише той індивід, який не боїться переосмислювати та вносити раціональні зміни в уже усталені принципи моралі та соціальні норми, при цьому виражаючи повагу до традиційних засад своєї спільноти.

Отже, нами було вивчено підходи до розуміння сутності лідера, висвітлені у дослідженнях сучасних українських та зарубіжних вчених, які узагальнено подано на рис.4.

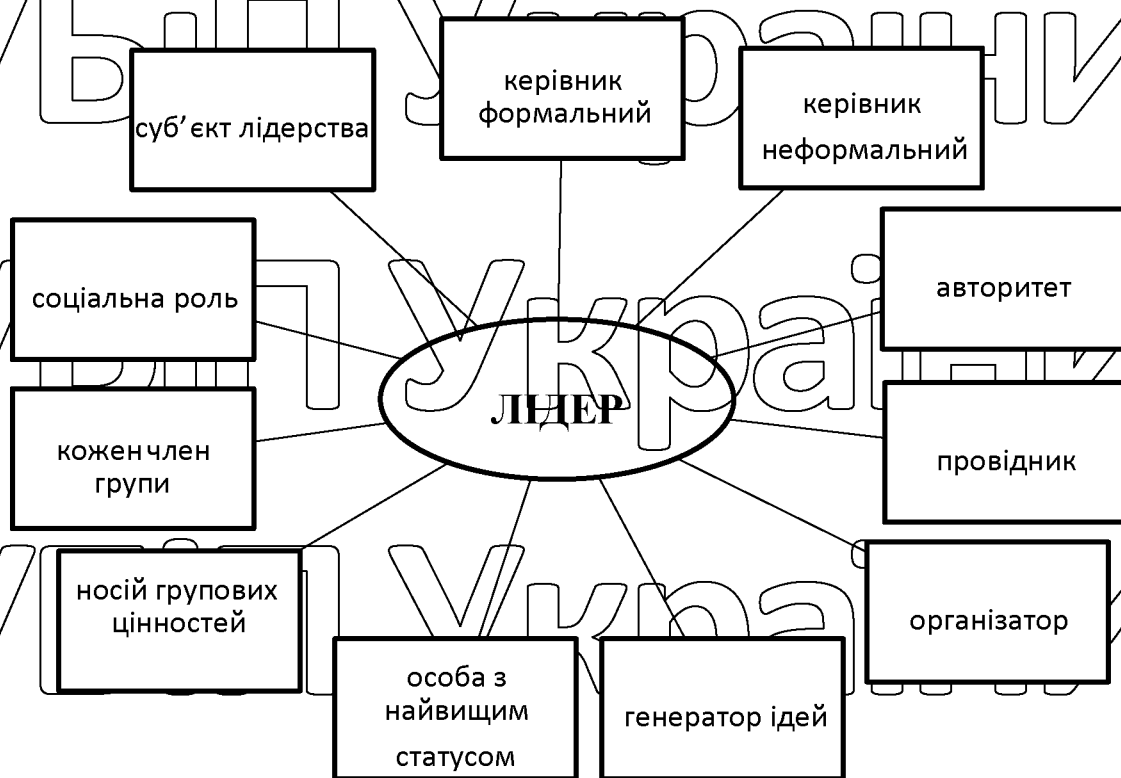


Рисунок 4. Узагальнення підходів до розуміння поняття «лідер» (за Д.Волківською [12])

Узагальнення підходів науковців дозволило нам сформулювати висновок, що студент-лідер - це авторитетний член групи, який має вплив на значну частину членів групи, організаційні й комунікативні здібності, є ініціативним і захоплює всіх своїм прикладом, організацією й управлінням

групою до досягнення групових цілей найкращим засобом, не боїться відповідальності за діяльність групи [36, с.24].

Отже, на підставі проведеного теоретичного аналізу науково-педагогічних напрацювань з досліджуваної проблеми, ми можемо вивести власне визначення поняття «лідер»: *особистість, яка користується високим авторитетом та повагою у групі, що забезпечує здатність впливати, мотивувати та спонукати членів групи до слідування прийнятим рішенням для досягнення поставленої мети.*

Однак справжній лідер має певні лідерські якості.

У педагогічних дослідженнях немає єдиної точки зору на визначення поняття «лідерські якості».

Ще у 1940 р. К. Берд склав список із 79 якостей, які різні дослідники кваліфікували як лідерські, зокрема: ініціативність, доброзичливість, товарицькість, оптимізм, почуття гумору, ентузіазм, упевненість у власних силах, емоційна врівноваженість тощо [63].

Пізніше Р. Стогділ до них додав пильність, популярність, красномовство та ін.

Однак, якщо проаналізувати використання вказаних якостей, то жодна з них не посідала постійного місця в переліках: 65% із них згадувалися лише один раз, 16-20% – двічі, 4-5% – тричі, і лише 5% рис були названі чотири рази. Невизначеність стосувалася таких якостей, як сила волі й розум, що дало підставу сумніватися в можливості скласти більш-менш стабільний перелік якостей, необхідних лідеру [74, с. 75].

Наприклад, Н. Мараховська визначає лідерські якості як «інтегроване особистісне утворення, що сприяє якісному здійсненню педагогічної діяльності та включає мотиви, знання, лідерські вміння й стійку лідерську позицію» [40, с.7]. Дослідник В. Карманенко вважає

лідерські якості певними рисами особистості, що «необхідні для ефективного впливу на інших людей з метою розв'язання визначених завдань» [27, с. 8].

При цьому він визначає лідерські якості студентів як «різновид соціально-психологічних якостей особистості студента, що розкривають його ставлення до інших людей і до суспільства загалом, дозволяють йому ефективно впливати на членів студентської групи, сприяють створенню позитивної атмосфери в колективі» [26, с. 8].

У науково-педагогічній літературі є різні визначення лідерських якостей особистості. Зокрема, С. Гарман, О. Гашутіна [16], поділяючи погляди А. Лутошкіна, М. Рожкова, вважають, що лідерські якості - це сукупність певних властивостей, рис, що дає змогу члену дитячого соціального об'єднання статусно виділитися в конкретній справі й приймати відповідальні рішення у важливих для групи ситуаціях.

Науковець В. Мороз вважає, що лідерські якості є «різновидом соціально-психологічних властивостей особистості, оскільки відображають її ставлення до людей і суспільства й виявляються в суспільній поведінці та вчинках» [45, с. 7].

Варто, на нашу думку, звернути увагу на погляди А. Менегетті, який стверджує, що людина вже при народженні має задатки лідера. Проте, аби стати лідером, необхідно досягти певного рівня культури, освіченості, професіоналізму, життєвого досвіду, внутрішньої зрілості. В основі цього – постійна робота над собою, розвиток власного потенціалу. Науковець наголошує, що лідера не можна створити, бо він створює себе сам [43].

Характеризуючи лідера, А. Менегетті визначає три основних якості: наявність неординарного вродженого потенціалу, що проявляється як талант координатора; глибоке пізнання і професіоналізм у галузях, найбільш затребуваних соціальною групою або суспільством в цілому; переваги результатів, отриманих у певному виді діяльності. Лідер, у першу чергу, вирізняється вмінням координувати діяльність колективу заради досягнення спільної мети [43].

Американський дослідник С. Заккаро тлумачить лідерські якості як «відносно стабільні і пов'язані між собою утворення особистісних

характеристик, які забезпечують закономірність лідерства в різноманітних групових та організаційних ситуаціях. Ці характеристики відображають спектр стабільних індивідуальних відмінностей, включаючи характер, темперамент, мотиви, розумові здібності, вміння, знання та досвід» [76, с. 46].

Так, ключовими лідерськими якостями вчений називає когнітивні здібності, екстраверсію, самосвідомість, емоційну стабільність, щирість, мотивацію, самоконтроль та вміння вирішувати проблеми» [76, с. 46].

Найпоширенішою є так звана харизматична концепція, згідно з якою лідерство отримують видатні люди як дещо, що зійшло на них як благодать. Харизматичний тип лідерства засновано на неординарних, незвичайних якостях самого лідера; по суті, цей тип лідерства опирається на авторитарний механізм владарювання[58].

Гуманістичний підхід намагається запровадити «паритет значущості» між лідером та його послідовниками, підкреслюючи і підсилюючи роль останніх у процесах лідероутворення. У рамках цього підходу вводиться поняття «суперлідера» – того, хто стимулює розвиток лідерських рис у своїх послідовників, а також «сервант-лідера», який вважає, що насамперед він повинен служити людям, опікуватися тими, хто йде за ним[58].

Цікаво, що переліки якостей, визначені різними науковцями, часто виявляються не просто не схожими, а навіть протилежними. Вважаємо, що це пов'язано з багатогранністю та невичерпністю феномену лідерства. Саме тому, ми не ставили перед собою мети визначити 10, або 20 найголовніших лідерських якостей.

На наш погляд таких якостей набагато більше, вони проявляються у різних лідерів порізноmu в залежності від особливостей їх характеру та специфіки професійної діяльності. Ці якості, на думку О. Романовського, можна поділити на чотири основні групи (рис. 5)[53].

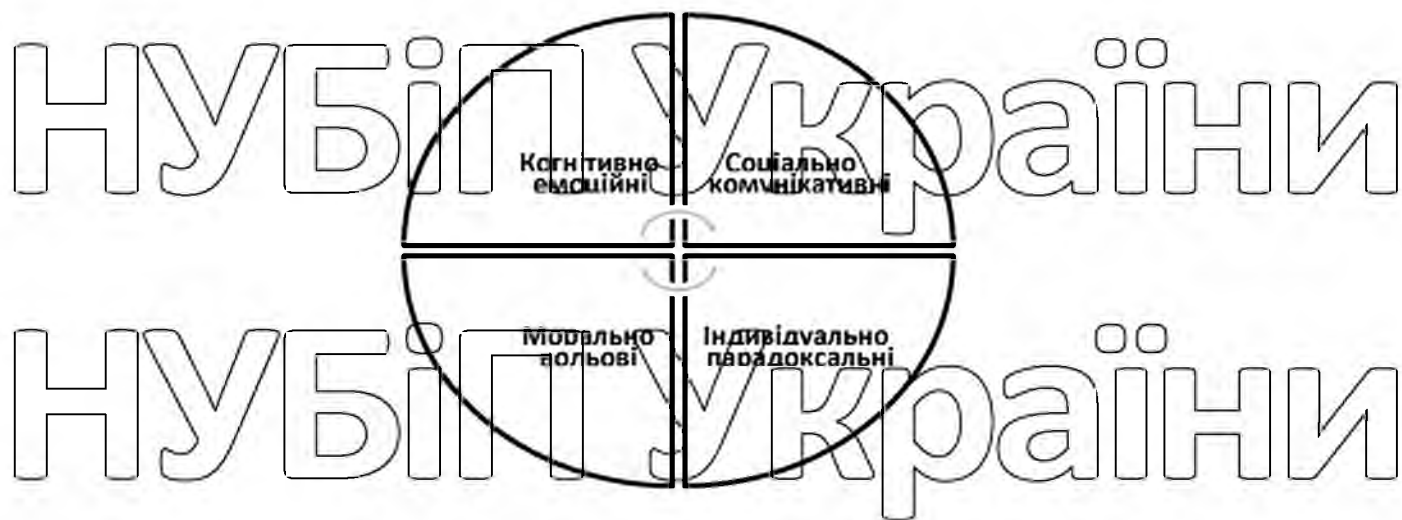


Рисунок 5. Класифікація якостей лідера О. Романовського [53]

Кожна з груп якостей може бути вираженою більше, або менше, в залежності від особливостей професійної діяльності лідера. Але кожен лідер має бути спрямованим на поступовий та сталий розвиток всіх груп якостей. Тільки гармонійне поєднання всіх груп якостей може дозволити лідеру виконувати свої обов'язки найбільш ефективно: вести за собою послідовників, планувати діяльність, надихати інших, візуалізувати майбутнє, генерувати ідеї та інше.

У сучасному світі вимоги до лідера суттєво змінюються, особливо з урахуванням пандемії. Наприклад, наприкінці 2020-го року BCG (Boston Consulting Group) провела опитування і серед 4 тис. людей з чотирьох країн (Франції, Німеччини, Іспанії, Великої Британії) та серію інтерв'ю з експертами і зробила цікаві висновки. Зокрема, що успішний лідер нині має поєднувати три виміри: «голова» (йдеться про формування візії майбутнього та визначення пріоритетів), «серце» (те, що стосується спілкування з людьми) та «руки» (вміння виконувати певні дії та забезпечувати результат) [<http://bcg.com/>].

У звичайні часи керівники приділяють найбільше уваги «голові» (69%), «рукам» (44%), але недостатньо – «серцю» (лише 25%). Фахівці BCG впевнені, що хоча «голова» та «руки» є необхідними вміннями для кожного управлінця, але їх самих не досить, аби бути успішним лідером у

нинішньому світі. Вага «серця» зараз зростає, і пандемія лише підкреслила цей тренд (рис. 6).



Рисунок 6. Три дименсії сучасного лідера (за даними Boston Consulting Group)

Серед «сердечних» якостей лідера респонденти вважають найважливішими уважність (37%), емпатію (33%), вміння слухати (31%), розвиток команди (29%), саморефлексію (26%) (рис. 7).

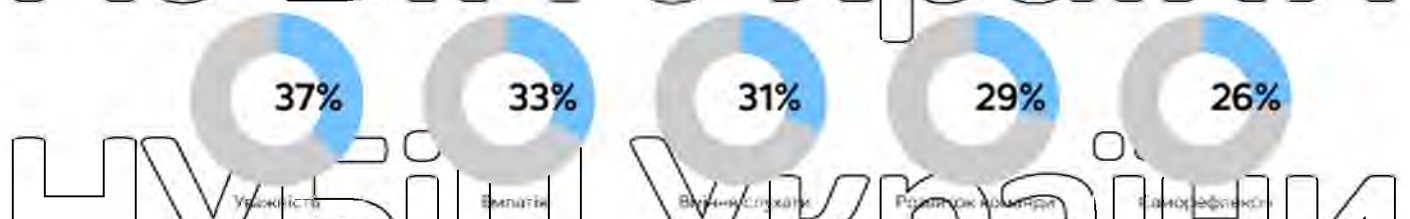


Рисунок 7. Розподіл «сердечних» якостей лідера (за даними Boston Consulting Group)

Відповіді дещо варіювалися залежно від позиції респондентів (управлінці давали нижчу оцінку уважності) та країни (зокрема, в Іспанії на першому місці опинився розвиток команди). Також BCG зробила цікаве спостереження: у часи кризи уважність та емпатія залишалися важливими, але дещо здавали позиції (22% та 29% відповідно), а на перше місце виходила спроможність лідера до адаптації (33%), тобто «круча» якість. Також у п'ятірку найважливіших якостей у кризові періоди входять

командна співпраця (21%), тобто «руки», та комунікації (20%), тобто «голова».

Тема нашого дослідження потребує виокремлення чітких особистісних якостей, які характеризують постать студента як лідера. На підставі теоретичного аналізу наукових напрацювань з порушеної проблеми, ми зупинились на певному наборі особистісних якостей, які можуть характеризувати особистість лідера (табл.2).

Таблиця 2

Особистісні якості	Зміст лідерських якостей
Емоційність, стійкість до стресів (стрес менеджмент) Соціальна мотивація до менеджменту	Фізична життєздатність та емоційна пластичність Висока потреба у керівництві тими чи іншими фаховими питаннями, яка використовується на благо послідовників
Орієнтація на успіх	Потреба в ситуаціях успіху, бажання переваги, інтерес до нового, відповідальність
Емоційна зрілість	Здатність до швидкого адаптування, відсутність психічних розладів
Упевненість в собі та своїх силах	Психологічна готовність до керівної ролі реалізації посадових обов'язків, і віра в свої сили і здібності
Високі моральні якості	Дотримання загальнолюдських моральних норм, чесність, обов'язковість, справедливість
Наполегливість і цілеспрямованість	Здатність долати перешкоди, сила волі, витримка
Когнітивні здібності, інтелект, Soft skills	Уміння збирати, досліджувати, інтерпретувати інформацію, розуміння соціальної атмосфери
Професійні знання	Знання і усвідомлення специфіки майбутньої професійної діяльності
Гнучкість	Здатність адекватно реагувати на зовнішні зміни і динамічні проблеми

Зважаючи на все сказане вище, синтезуючи поняття «студент-лідер», з терміном «якість», ми розуміємо лідерські якості студентів як різновид

соціально-психологічних якостей особистості студента, який відбиває її ставлення до інших та суспільства, дозволяє здійснювати значний вплив на членів студентської групи, сприяє створенню позитивної атмосфери в групі, виявляється в її стійкій активній, відповідальній суспільній поведінці та вчинках, спрямованих на організацію й управління взаєностосунками у студентській групі для досягнення колективних цілей найоптимальніше. Ми переконані, що розвиток лідерських якостей студентів має бути панівним напрямом виховного процесу вищого навчального закладу.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ВИСНОВКИ до розділу 1

НУБІП України

Теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми формування лідерських якостей у студентів, який був метою першого розділу нашого дослідження, дозволяє зробити наступні висновки.

НУБІП України

1. Погляди на сутність та значимість лідерства змінюються залежно від часу та соціально-економічного стану країн. Проведеним аналізом генези та сучасних теорій лідерства ми підтвердили актуальність порушеної теми дослідження.

НУБІП України

Узагальнюючи наявні теорії, виділено три основних підходи до вивчення феномена лідерства. Так, згідно з теорією лідерських якостей або з теорією «великих людей» лідери володіють певним набором унікальних особистісних якостей. Ситуаційний підхід дозволяє визначити, які стилі

НУБІП України

поведінки та особисті якості найкраще відповідають певним ситуаціям взаємодії у групі. Сучасні концепції лідерства фіксують увагу на дослідженні динаміки відносин між лідером та його послідовниками. Лідери нової парадигми здатні розкрити потенціал оточуючих людей і розвивати їхні лідерські здібності.

НУБІП України

2. Уточнено сутність ключових понять дослідження, а саме: «лідерство» – це процес впливу особистості на групу, спрямований на оптимальне досягнення загальної мети; «лідер» – особистість, яка користується високим авторитетом та повагою у групі, що забезпечує

НУБІП України

здатність впливати, мотивувати та спонукати членів групи до слідування прийнятим рішенням для досягнення поставленої мети; лідерські якості – це певні риси особистості, необхідні для ефективного впливу на інших людей з метою досягнення поставлених завдань;

НУБІП України

«лідерські якості студента» – інтегрована характеристика особистості, яка характеризує її ставлення до інших та суспільства, виявляється в її стійкій активній, відповідальній суспільній поведінці та вчинках.

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН СФОРМОВАНОСТІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

НУБІП УКРАЇНИ

2.1. Компоненти, критерії, показники і рівні сформованості

лідерських якостей студентів

3 метою визначення структури досліджуваної нами якості лідерських якостей студентів (компоненти, критерії та їх показники) ми

проаналізували дослідження науковців, теми яких дотичні до теми нашого дослідження.

Так, у розробленій А. Коберого інтеграційній моделі управлінського лідера органів внутрішніх справ виділено такі значимі компоненти структури особистості управлінського лідера.

1. Лідерська спрямованість, яка розглядається як складне системне утворення, що детермінує саме лідерську поведінку особистості і включає 6 компонентів: специфічність, стійкість, інтенсивність спрямованості, широта мотивації, дієвість спрямованості та рівень задоволеності статусом.

2. Професійна компетентність – компонент структури особистості лідера, який розглядається як система внутрішніх ресурсів, необхідних для ефективних дій у визначеному колі ситуацій, а також як досконале знання своєї справи, сутності виконуваної роботи.

3. Лідерський потенціал особистості (комплекс особистісних якостей та психологічних характеристик), який включає: емоційну, поведінкову та когнітивну гнучкість [29].

Дослідники Т. Ємчук та М. Заячук у структурі лідерських якостей студентів географічних факультетів виокремлюють такі групи характеристик:

-індивідуально-психологічні якості, які складаються з вольових якостей (рішуності, сильної волі, наполегливості); мислення, а це оперування методами наукового пізнання й логічного мислення,

передусім дедукції, аналізу, індукції, порівняння, узагальнення синтезу);
пам'ять, увага (стійкість та концентрація уваги, розподіл уваги),
мотивація досягнень, інтерес, особистісні потреби);

- комунікативно-креативні якості, які містять комунікабельність,

мовленнєву компетентність, слухати і чути співрозмовника, уміння

вести переговори, ініціативність, товариськість, гнучкість,
спостережливості);

- організаторсько-ділові якості, які складаються з професійної

компетентності, толерантності, активності, послідовності,

цілеспрямованості, об'єктивності, організованості, критичності,

енергійності, самоконтролю, дієвості, набутті індивідуального стилю
діяльності, самостійності у прийнятті рішень);

-соціально-групові якості – це уміння вирішувати конфлікти і

непорозуміння; альтруїзм; репрезентативність; здатність заохочувати

творчість та ініціативу, надихати людей на виконання справи)[21].

Досліджуючи формування лідерських якостей студентів як завдання
виховної діяльності куратора студентської групи, науковиця І. Краснощок

виокремила три взаємопов'язані критерії, а саме: пізнавальний,

мотиваційний та діяльнісний[37].

При цьому до показників пізнавального критерію дослідниця
віднесла усвідомлення ролі, механізмів прояву лідерства та особливостей

суб'єкта його реалізації – лідера; розуміння сутнісних характеристик,

можливих шляхів розвитку лідерських якостей особистості та їх ролі для

самореалізації людини в сучасних умовах; самопізнання своїх

індивідуальних рис, властивостей, характеристик, як необхідність для
ефективного лідерства(лідерських якостей) та можливостей їх розвитку;

знання алгоритмів організаторської діяльності та правил ефективного

спілкування у різних життєвих ситуаціях.

До показників мотиваційного критерію І. Краснощок віднесла
бажання розвивати в собі якість ефективного лідерства, впевненість у собі,

розуміння завдань, що постають перед колективом та шляхів їх розв'язання; наявність мотивування успіху, потреби в особистих та групових досягненнях, бажання зайняти роль лідера в процесі досягнення значущих для групи цілей; прагнення до самоствердження і самореалізації в різних видах колективної (групової) діяльності; інтерес до організаторської діяльності [37].

До показників діяльнісного критерію дослідниця віднесла уміння управляти собою; розвинути організаторські та комунікативні можливості; уміння та навички організаторської роботи (умінням працювати в команді, розподіляти діяльність, планувати роботу, забезпечувати щільний контроль тощо); уміння справити вплив на членів групи, переконувати, вселяти в них впевненість і налаштованість на успіх; здатність генерувати ідеї для розв'язання актуальних для групи (колективу) завдань; уміння презентувати себе та свої ідеї; уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, здатність брати на себе відповідальність [36].

Проаналізувавши досвід дослідників (М. Бабкова-Пилипенко, П. Бабочкін, Б. Головешко, К. Демчук, І. Краснощок, А. Зоріна, Л. Казанцева, Н. Мараховська, Н. Семченко, Р. Сопівник та ін.), ми узагальнено виділили три основних компоненти структури лідерських якостей студентів.

Так, важливими компонентами ми вважаємо *індивідуальний, діяльнісно-впливовий та цільовий*, що відповідає основним етапам розвитку наукової думки стосовно досліджень феномену лідерства: теорії лідерських якостей, теорії поведінкового підходу, мотиваційній теорії (рис. 8).

Індивідуальний компонент є важливим у структурі лідерських якостей, і, хоча, науковці вважають перелік індивідуальних особистісних рис, притаманних лідерам, нескінченим, під час професійної підготовки студентів спеціальності 015.37 Професійна освіта необхідно чітко визначити ті риси, які дозволять їм по закінченню навчання успішно виконувати свої професійні функції у колективі.

індивідуальний компонент

діяльнісно-впливовий компонент

цільовий

Рисунок 8. Компоненти поняття «лідерські якості» студентів

Діяльнісно-впливовий компонент структури відображає особливості поведінкового підходу і відповідає основним функціям, які мають виконувати фахівці у трудових колективах: планування, організація, мотивування та контроль.

Стратегічним у структурі лідерських якостей, на нашу думку, є цільовий компонент, адже виміром успішності діяльності фахівця є досягнення організацією поставлених цілей.

У нашому дослідженні критерій розвитку лідерських якостей – це мірило ознак, що визначає реальний стан розвитку лідерських якостей студентів в університетському середовищі [12;13]. Виділяючи критерії розвитку лідерських якостей студентів, ми виходили з того, що розвиток особистості оформлено або організовано у певний спосіб. Особистість, як будь-яка біосоціальна система, є цілісною та відкритою динамічною системою та включає сукупність взаємодіючих підсистем та їх стійких зв'язків, котрі удосконалюються у процесі освіти.

На думку Р. Чубук, поняття «критерій» за сутністю ширше, ніж показник, тому можлива ситуація, коли за одним критерієм існує ціла система показників [64].

Водночас, критерій і показник тісно взаємопов'язані: науково обгрунтований вибір критерію значною мірою зумовлює правильний вибір системи показників, а якість показника залежить від того, наскільки він повно і об'єктивно характеризує прийнятий критерій [15, с.93].

Великий тлумачний словник сучасної української мови констатує, що показник – це свідчення, доказ, ознака чого-небудь; наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; дані про досягнення в чому-небудь [9, с. 334].

У свою чергу дослідниця лідерства А. Іващенко визначає показник, як емпіричний індикатор, якісну характеристику обраного критерію досліджуваного об'єкта [25, с. 112]. Найточнішими показниками є ті, що відображають якість, реалізовану в діяльності.

Перш ніж визначити критерії та показники розвитку звернімося до наукового досвіду.

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

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

критерієм розкривати сутність відповідної якості [62]. Найточнішими показниками є ті, що відображають якість, реалізовану в діяльності.

У системі вищої освіти, зазвичай, виділяють основні критерії прояву лідерства: психологічна готовність особистості до лідерства (внутрішній критерій) та реальний прояв лідерських якостей особистості в діяльності та взаємодії з колективом (зовнішній критерій).

Є різні підходи до визначення критеріїв сформованості, розвитку чи вихованості лідерських якостей, які використовують дослідники. Так,

вивчаючи формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі

навчання дисциплін гуманітарного циклу, Н. Мараховська виділила такі критерії та їхні показники: мотиваційний (показник: прагнення стати лідером у педагогічній діяльності), когнітивний (показник: характер

засвоєння знань про лідерство в педагогічній діяльності), операційний

(показник: лідерські вміння), контрольно-коригувальний (показник: стійкість лідерської позиції) [40,41].

Ю. Краценко серед критеріїв вихованості лідерських якостей майбутніх учителів виділяє когнітивний, емоційно-ціннісний, професійно-діяльнісний, саморегуляційно-рефлексивний [38].

Аналіз даних таблиці дозволяє зробити висновок, що при обранні критеріїв розвитку лідерських якостей студентів визначальним фактором є налаштованість на майбутню професійну діяльність. Також увагу дослідників приділено мотивації, самооцінці власної лідерської діяльності та рефлексії.

Відмінностями у критеріях обраних для студентського активу є: орієнтація на колектив, бажання допомагати іншим, інтерес до суспільного життя, вміння вирішувати конфлікти. Акцент робиться на організаторські та комунікативні уміння та якості.

Досліджуючи наукові напрацювання, ми зробили спробу систематизувати наукові підходи до визначення критеріїв та показників лідерських якостей, здібностей, лідерського потенціалу (табл.3).

Автор	Об'єкт дослідження	Критерії	Показники
Студенти			
Н. Бабкова-Пилипенко	Формування лідерських якостей майбутніх економістів у процесі професійної підготовки	Мотиваційний	Сформованість мотивації розвитку лідерських якостей економістів
		Професійний	Володіння знаннями щодо принципів, методів, форм організації ефективної економічної діяльності в сучасному світі
		Соціокультурний	Володіння навиками співпраці з членами команди
		Комунікативний	Готовність економістів налагоджувати професійні взаємовідносини в колективі
І. Дригіна	Активізація лідерського потенціалу особистості студента у освітньому процесі вищого навчального закладу	Оціночний	Спроможність студентів до самооцінки власної професійної діяльності
		Когнітивний	Пізнавально-професійна та соціально-психологічна компетентність; усвідомлення та орієнтація на групові цінності; наявність аналітичних умінь; рефлексія своїх лідерських здібностей у контексті професійного становлення
		Емоційно-екзистенційний	Емоційна переконливість та довіра; емпатія у спілкуванні; толерантність; особиста відповідальність
		Діяльнісний	Активність; самостійність; організованість
А. Іванова	Активізація лідерського потенціалу студентів у процесі навчальної діяльності поза	Комунікативний	Міжособистісне пізнавально-професійне спілкування; міжособистісна пізнавальна професійна відповідальність; взаємодія; уз
		Мотиваційний	Установки, мотивація
		Когнітивний	Біографічні характеристики особистісні якості
Н. Мараховська	Сформованість лідерських якостей майбутніх учителів у	Рефлексивний	Вміння та навички
		Мотиваційний	Прагнення стати лідером у педагогічній діяльності
		Когнітивний	Характер засвоєння знань про лідерство в педагогічній діяльності
		Операційний	Лідерські вміння

процесі навчання дисциплін гуманітарного	Контрольно- коригувальний	Стійкість лідерської позиції
---	------------------------------	------------------------------

НУВБІП УКРАЇНИ

У дослідженні В. Карманенко структуровано критерії сформованості лідерських якостей у студентів за трьома компонентами: особистісним, професійно-управлінським та командно-лідерським. Критерії вихованості, соціальної зрілості студентів економічних університетів у напрацюваннях дослідника за своїм змістом є ідентичними названим компонентам і характеризуються певними показниками [26;27].

Можна цілком погодитись із дослідниками проблеми формування лідерських якостей у майбутніх менеджерів О. Яценко та М. Горбуновим, які виокремлюють три основних компоненти структури лідерських якостей майбутніх менеджерів: індивідуальний, діяльнісно-впливовий та цільовий.

Вчені вважають, що «індивідуальний компонент є важливим у структурі лідерських якостей...», і вважають, що «...під час підготовки майбутнього менеджера-лідера необхідно чітково визначити ті риси, які дозволять керівнику успішно працювати на будь-якому рівні управління».

Діяльнісно-впливовий компонент, на їх думку, відображає «...особливості поведінкового підходу і відповідає основним функціям, які виконують менеджери у своїй професійній діяльності: планування, організація, мотивування та контроль...».

Цільовий компонент вчені вважають стратегічним у структурі лідерських якостей, і зазначають, що «...виміром успішності роботи керівника є досягнення організацією поставлених цілей» [68, с. 57-58].

Науковцем Р. Коостенко у структурі сформованості лідерських якостей майбутніх менеджерів наукових проєктів виокремив інтелектуальний, емоційний, мотиваційний, поведінковий критерії та їх показники [34].

НУВБІП УКРАЇНИ

На основі проведеного теоретичного аналізу наукових напрацювань з проблеми формування лідерських якостей ми визначили три взаємопов'язані критерії ефективності формування лідерських якостей, а саме: *пізнавальний, мотиваційний та діяльнісний*, відповідно визначивши показники їх вияву

(табл.4).

Таблиця 4

Критерії сформованості лідерських якостей студентів	Показники вияву критеріїв
Пізнавальний	<ul style="list-style-type: none"> - усвідомлення природи, механізмів прояву лідерства та особливостей суб'єкта його реалізації – лідера; - розуміння сутнісних характеристик, можливих шляхів розвитку лідерських якостей особистості та їх ролі для самореалізації людини в сучасних умовах; - самопізнання своїх індивідуальних рис, властивостей, характеристик, які необхідні для ефективного лідерства (лідерських якостей) та можливостей їх розвитку; - знання алгоритмів організаторської діяльності та правил ефективного спілкування в різних життєвих ситуаціях
Мотиваційний	<ul style="list-style-type: none"> - бажання розвивати в собі якості, необхідні ефективному лідеру; - впевненість у собі, у власному розумінні завдань, що постають перед колективом та шляхів їх розв'язання; - наявність мотивації успіху, потреби в особистих та групових досягненнях; - бажання зайняти роль лідера в процесі досягнення значущих для групи цілей; - прагнення до самоствердження і самореалізації в різних видах колективної (групової) діяльності; - інтерес до організаторської діяльності
Діяльнісний	<ul style="list-style-type: none"> - розвиненість емоційного інтелекту; - розвинуті організаторські та комунікативні здібності; - уміння та навички організаторської роботи (умінням працювати в команді)

<p>НУВІП</p>	<p>розподіляти діяльність, планувати роботу, забезпечувати чіткий контроль тощо);</p>
<p>НУВІП</p>	<p>-уміння здійснювати вплив на членів групи, переконувати, вселяти в них впевненість і налаштованість на успіх;</p>
<p>НУВІП</p>	<p>-здатність генерувати ідеї для розв'язання актуальних для групи (колективу) завдань;</p>
<p>НУВІП</p>	<p>-уміння презентувати себе та свої ідеї; -уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, здатність брати на себе відповідальність за діяльність групи (колективу).</p>

Теоретичний аналіз науково-педагогічних напрацювань дозволяє нам сформулювати висновок про те, що кількісно-якісний прояв визначених показників критеріїв дозволяє виокремити три рівні сформованості лідерських якостей студентів – реактивний (низький), активний (середній) та проактивний (високий).

Реактивний рівень передбачає, що показники критеріїв сформованості лідерських якостей студентів проявляються епізодично, майже непомітно чи зовсім відсутні.

Студентів із *активним рівнем* вирізняє домінування середнього рівня розвитку показників сформованості лідерських якостей, нестійкість мотивації щодо прояву лідерської позиції й поведінки. Вони мають достатній рівень обізнаності з проблем лідерства, але недостатньо вміють їх реалізувати в міжособистісних відносинах в колективі. Прояв лідерської позиції й поведінки у цих студентів є ситуативним.

Проактивний рівень характеризується наявністю усіх показників сформованості лідерських якостей студентів, переважно з високим рівнем прояву. Для цих майбутніх фахівців характерне чітке розуміння сутності лідерської поведінки, специфіки організаторської діяльності, комунікабельність, стійка мотивація до прояву лідерської позиції, прагнення досягати успіху в колективній діяльності.

Таким чином, у параграфі 2.1, у результаті аналізу психолого-педагогічної літератури та дисертаційних досліджень на теми, допиті до теми нашого дослідження, ми виокремили компоненти (*індивідуальний, діяльнісно-впливовий, цільовий*), критерії (*пізнавальний, мотиваційний та діяльнісний*), показники та рівні (*реактивний, активний, проактивний*) сформованості лідерських якостей у студентів.

2.2. Організація та методика проведення констатувального етапу

експериментального дослідження проблеми формування лідерських якостей студентів

Теоретичний аналіз проблеми формування лідерських якостей студентів, проведений нами у розділі 1, сприяв можливості розробити зміст і програму експериментальної роботи, спрямованої на визначення рівня сформованості лідерських якостей студентів в умовах реального закладу освіти – Національного університету біоресурсів і природокористування України, який було визначено базою для проведення експериментального дослідження порушеної проблеми.

У експериментальному дослідженні взяло участь 30 студентів – здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Для проведення експериментальної роботи були сформовані контрольна (КГ) (25 студентів)

й експериментальна (ЕГ) (25 студентів) групи зі студентів спеціальності 015.37 Професійна освіта (Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології).

Програма експериментальної роботи передбачала три етапи.

- констатувальний;
- формувальний;
- контрольний.

Кожен із етапів мав свою проміжну мету, яка підпорядковувалась основній меті дослідження:

констатувальний етап – визначення бази та учасників експерименту; аналіз та підбір діагностичних методик для виявлення рівня сформованості досліджуваної якості – лідерських якостей студентів; проведення констатувального діагностичного обстеження респондентів КГ і ЕГ на предмет виявлення рівнів сформованості у них лідерських якостей;

формувальний – визначення педагогічних умов формування лідерських якостей студентів на підставі даних констатувального етапу; визначення змісту, форм і методів реалізації педагогічних умов та апробація їх у реальному освітньому процесі;

контрольний етап – проведення повторного (контрольного) діагностичного обстеження студентів КГ і ЕГ на предмет виявлення рівня сформованості у них лідерських якостей після проведення формувального етапу експерименту; проведення порівняльного аналізу результатів констатувального і контрольного етапів експерименту з метою підтвердження ефективності/неефективності визначених та реалізованих на формувальному етапі педагогічних умов.

Експериментальне дослідження виокремленої проблеми проводилось у 2022/2023 н.р.

Відповідно до завдань підготовчого етапу експериментальної роботи була розроблена комплексна діагностична методика визначення рівня сформованості лідерських якостей студентів, яка складалася з діагностичного інструментарію для визначення рівня сформованості досліджуваної якості за кожним із критеріїв (таблиця 5).

Таблиця 5.
Діагностичний інструментарій для визначення рівня сформованості лідерських якостей у студентів

Критерії	Пізнавальний	Мотиваційний	Діяльнісний
Діагностичний інструментарій	1. Бесіда зі студентами 2. Написання студентами	1. Шкала оцінки потреби в досягненні	1. Методика діагностики комунікативних і організаторських

<p>тема-тичних міні-творів «Якості лідера», «Я стану (або є) лідером, тому що ...»</p>	<p>(Ю. Орлов) (дод. А)</p>	<p>2. «Методика діагностики мотивації на досягнення успіху» (Т. Елерса)</p>	<p>здібностей (КОЗ-2) (за О. Рукавішниковим) (дод. Б)</p>
<p>тема-тичних міні-творів «Якості лідера», «Я стану (або є) лідером, тому що ...»</p>	<p>(Ю. Орлов) (дод. А)</p>	<p>2. «Методика діагностики мотивації на досягнення успіху» (Т. Елерса)</p>	<p>2. «Методика діагностики рівня полікомунікативної емпатії» Т. Осупова (дод. В)</p>
<p>тема-тичних міні-творів «Якості лідера», «Я стану (або є) лідером, тому що ...»</p>	<p>(Ю. Орлов) (дод. А)</p>	<p>2. «Методика діагностики мотивації на досягнення успіху» (Т. Елерса)</p>	<p>3. Методика діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні (за М. Снайдером).</p>

Рівень сформованості лідерських якостей за мотиваційним критерієм було встановлено за рівнем прояву потреби в досягненні мети, мотивації на досягнення успіху та визначенням ієрархії домінуючої сфери життєдіяльності.

Для визначення рівня прояву потреби в досягненні мети була використана методика «Потреба в досягненні мети» Ю. Орлова (додаток А).

Визначення мотивації на досягнення успіху здійснювалося за допомогою «Методики діагностування мотивації на досягнення успіху» Т. Елерса (додаток Б).

Результати демонструють наступне.

За критерієм потреби досягнення мети у студентів преважує активний рівень розвитку, на другому місці – реактивний рівень, проактивний – на останньому. У студентів виявляється потреба самореалізації в процесі професійної підготовки, однак спостерігається низький рівень спрямованості на визнання у суспільному середовищі, є спрямованість на уникнення негативних факторів у процесі діяльності.

У більшості студентів присутній активний рівень, натомість найменше виражений проактивний. Також в них виявлено помірний і низький рівень

наполегливості в досягненні цілей, відсутність духу суперництва та домагань, прояв негативних емоцій у зв'язку з потребою винесення дій на досягнення мети.

НУБІП України

Результати діагностичного обстеження студентів контрольної та експериментальної групи за мотиваційним критерієм відображено на рис. 9.



Рисунок 9. Рівень сформованості лідерських якостей у студентів за мотиваційним критерієм на констатувальному етапі експерименту

Отже, у студентів експериментальної контрольної груп наявний здебільшого реактивний (низький) (36% і 40% відповідно) рівень сформованості лідерських якостей за мотиваційним критерієм.

Рівень сформованості лідерських якостей у студентів за пізнавальним критерієм ми визначали на основі бесід зі студентами та написання студентами тематичних міні-творів «Якості лідера», «Я став (або я є) лідером, тому що ...» та ін.

За пізнавальним критерієм було отримано такі результати. Контент-аналіз міні-творів студентів виявив наступне: розкриваючи зміст поняття «Лідерство», студенти дали такі відповіді (наводимо ті, що траплялися більше ніж у 25%):

- «сукупність рис і якостей особистості, які дозволяють бути лідером»;
- «уміння вести за собою, переконувати в правильності власної думки»;

– «становище людини в суспільстві, що охоплює бачення, планування, прийняття рішень»;

– «направляти, допомагати та розвивати свій колектив у потрібному напрямку, при цьому виходячи з потреб та побажань кожного»;

– «перевага однієї або кількох особистостей над іншими членами групи, що проявляється в процесі керівництва ними»;

– «виділення себе з кола людей завдяки яскраво вираженим особистісним якостям»;

– «коли людина впевнена у власних силах і може вести за собою інших, бути прикладом для них»;

– «ефективно організовувати команду, для якої лідер є прикладом».

Тобто знання та уявлення студентів про лідерство формуються

здебільшого на основі власного досвіду (включення в лідерську діяльність або спостереження за іншими лідерами), а також під впливом соціальних умов. Саме цим зумовлено те, що образ лідера в студентів має характер стереотипу. Серед лідерських якостей переважна більшість студентів виділяє:

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

Серед відповідей на запитання «Я став лідером, бо...» у студентів переважали такі: «Я став лідером, бо я вмію спрямувати студентську ініціативу, організувати роботу» (52% – 26 студентів), «Я став лідером, бо завжди йду на допомогу студентам» (44 % – 22 студенти), «Я став лідером, бо

комунікабельний, умію швидко пристосовуватися до змінних умов, можу приймати оптимальні рішення» (40% – 20 студентів), «Я став лідером, бо є соціально активною й діяльною людиною, прагну вдосконалити себе й суспільство, умію нестандартно оперативно та творчо вирішувати будь-які життєві ситуації» (32% – 16 студентів), «Я став лідером, бо маю чітку позицію, власну думку та мету, для досягнення якої докладаю всіх зусиль» (32% – 16 студентів), «Я став лідером, бо маю авторитет серед людей» (30% – 15 студентів), «Я став лідером, бо беру на себе відповідальність приймати важливі рішення та нести за них відповідальність» (28% – 14 студентів), «Я став лідером, бо прагну здобути повагу серед людей, самореалізуватися» (24% – 12 студентів) (рис.10)



Рисунок 10. Ранжування відповідей студентів на питання, чому вони є або можуть стати лідером

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

Узагальнені результати сформованості лідерських якостей у студентів експериментальної та контрольної груп (EG та KG) за когнітивним критерієм наведено на рис. 11.



Рисунок 11. Рівень сформованості лідерських якостей у студентів за пізнавальним критерієм на констатувальному етапі експерименту

Отже, у студентів експериментальної і контрольної груп наявний здебільшого активний (середній) (44% і 40% відповідно) рівень сформованості лідерських якостей за пізнавальним критерієм.

Для визначення рівня сформованості лідерських якостей студентів за діяльнісним критерієм використовувались методика діагностики комунікативних і організаторських здібностей (КОЗ-2) (за С. Рукавішніковим), методика діагностики рівня полікомунікативної емпатії І. Юсупова і методика діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні (за М. Снайдером).

Ми визначили, у більшості студентів лідерські якості за діяльнісним критерієм сформовані на активному рівні, у значно меншій кількості – на реактивному (низькому) рівні. Найменше студентів володіють вказаними лідерськими якостями на проактивному (високому) рівні.

Організуючи роботу команди, опитані студенти не завжди обирають найефективніші форми роботи. Вони не мають чітко вираженої мотивації щодо досягнення успіху в професійній сфері та не завжди прагнуть до

самовдосконалення; лише почасти демонструють готовність брати на себе відповідальність за рішення й дії колективу; бувають не стримані емоційних проявах, не цілком опанували навички налагодження професійних взаємовідносин у колективі.

У близько третини студентів показники діяльнісного критерію сформовані на реактивному рівні. Респонденти не прагнуть комунікувати з групою, воліючи проводити час наодинці з собою; у новому товаристві почуваються ніяково; зазнають труднощів у налагодженні контактів із людьми; жертвують власними думками й переконаннями під авторитетним

тиском групи, болісно переживають образи; зрідка проявляють ініціативу, уникають прийняття самостійних рішень. Емоційні прояви у вчинках оточення часом здаються респондентам незрозумілими і позбавленими сенсу. Вони віддають перевагу роботі на самоті, цінують людей за ділові якості та ясний розум.

Для більшості опитаних характерний активний (середній) рівень прояву показників діяльнісного критерію. Такі студенти прагнуть до контактів із людьми, відстоюють власну думку, однак потенціал їхніх здібностей не вирізняється високою стійкістю, тож необхідна подальша виховна робота з формування та розвитку вказаних якостей особистості. Вони схильні оцінювати людей за їхніми вчинками, а не довіряти своїм враженням.

Респондентам властиві емоційні прояви, але здебільшого вони залишаються під самоконтролем. У спілкуванні учасники експерименту уважні, прагнуть зрозуміти більше, ніж сказано, але при зайвому впливі почуттів співбесідника втрачають терпіння.

У найменшій кількості студентів сформований проактивний рівень показників діяльнісного критерію сформованості лідерських якостей. Вони органічно поведуться в новій обстановці, легко віднаходять друзів, прагнуть до розширення кола знайомих, люблять допомагати родичам і товаришам, комунікабельні, здатні приймати рішення в складних і нестандартних ситуаціях. Це також свідчить про сформовану потребу в лідерській діяльності.

Такі люди чутливі до потреб і проблем соціального оточення, великодушні, скилиби багато чого вибачати. Їм подобається пізнавати людей і цікавитися їхнім майбутнім. В оцінці подій такі студенти більше довіряють своїм відчуттям та інтуїції, ніж аналітичним висновкам.

На нашу думку, це можна пояснити тим, що студенти недостатнього усвідомлюють необхідність проявляти себе як організатора для успішного оволодіння професією, а також налагоджувати взаємодію в студентському середовищі, на виробничих практиках, на заняттях та позааудиторних заходах.

Узагальнені дані діагностичного обстеження студентів – учасників експерименту на предмет сформованості у них лідерських якостей за діяльнішим критерієм подано на рис. 12.



Рисунок 12. Рівень сформованості лідерських якостей у студентів за діялісним критерієм на констатувальному етапі експерименту

Узагальнений результат констатувального етапу експерименту, який був спрямований на виявлення рівня сформованості лідерських якостей у студентів – учасників експерименту за трьома заздалегідь визначеними критеріями (мотиваційний, пізнавальний, діялісний), виведений шляхом обрахування середнього арифметичного, ілюстровано у таблиці 6.

Узагальнені дані діагностичного обстеження респондентів на предмет виявлення різня сформованості у них лідерських якостей на

констатувальному етапі експерименту

Рівні сформованості досліджуваного критерія	Дані діагностування за мотиваційним критерієм		Дані діагностування за пізнавальним критерієм		Дані діагностування за діяльнісним критерієм		Загальний результат констатувального діагностичного обстеження	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Рективний (низький)	40%	36%	32%	28%	28%	32%	33,3%	32%
Активний (середній)	36%	36%	40%	44%	48%	44%	41,4%	41,4%
Проактивний (високий)	24%	28%	28%	28%	24%	24%	25,3%	26,6%

На підставі узагальнення отриманих даних можна зробити висновок, що у студентів спеціальності 015.37 Професійна освіта, які склали групу респондентів, на етапі констатувального експерименту дані обстеження виявляють, що в обох групах (КГ і ЕГ) студенти у найбільшій кількості виявляють проактивний рівень за пізнавальним критерієм, рівень вияву за мотиваційним критерієм і за діяльнісним критерієм є нижчими і знаходяться приблизно на одному рівні. Із унаочнених у таблиці 6 даних чітко простежується, що у студентів на більш високому рівні сформовані знання про такі поняття, як лідерство, лідерські якості. Але низький рівень мотивації не дає можливості студентам проявити себе у діяльнісному аспекті.

Дані констатувального етапу експерименту є підґрунтям для організації формуючого етапу, спрямованого на формування лідерських якостей у студентів експериментальної групи шляхом визначення та впровадження педагогічних умов, форм та засобів їх реалізації.

ВИСНОВКИ до розділу 2

Метою другого розділу нашого магістерського дослідження було виявлення структури сформованості лідерських якостей (компонентів, критеріїв та їх показників, а також рівнів) та проведення на підставі теоретичних узагальнень та аналізу констатувального етапу експерименту.

На підставі реалізованої мети та завдань другого розділу кваліфікаційної роботи ми зробили наступні висновки.

1. Зважаючи на те, що лідерські якості є динамічним інтегративним утворенням та у результаті аналізу психолого-педагогічної літератури та дисертаційних досліджень на теми, дотичні до теми нашого дослідження, ми виокремили компоненти (*індивідуальний, діяльнісно-впливовий, цільовий*), критерії (*пізнавальний, мотиваційний та діяльнісний*), показники та рівні (*реактивний, активний, проактивний*) сформованості лідерських якостей у студентів.

2. Для проведення констатувального етапу експериментального дослідження ми визначили групу респондентів у кількості 50 осіб із числа студентів Національного університету біоресурсів і природокористування України (спеціальність 015.37 Професійна освіта), рандомно розподілили їх на контрольну та експериментальну групи. Для визначення рівня сформованості лідерських якостей у респондентів ми підбрали діагностичний інструментарій (бесіда зі студентами, написання студентами тематичних міні-творів «Якості лідера», «Я стану (або є) лідером, тому що ...», діагностування за методикою Шкала оцінки потреби в досягненні (Ю. Орлов), методика діагностики мотивації на досягнення успіху» (Т. Елерса), методика діагностики комунікативних і організаторських здібностей (КОЗ-2) (за О. Рукавішниковим), методика діагностики рівня полікомунікативної емпатії»

І. Юсупова, методика діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні (за М. Снайдером).

Результати констатувального етапу експерименту дали нам підстави стверджувати, що у студентів на найнижчому рівні сформовані лідерські якості за діяльнісним критерієм, а на найбільш високому (проактивному) – за пізнавальним критерієм.

Отримані результати дають підстави для проведення формувального етапу експерименту

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

РОЗДІЛ 3. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ТА ЇХ АПРОБАЦІЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ НУБНІ УКРАЇНИ

3.1. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів, форми та методи їх реалізації

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

Студентський вік є сензитивним для формування лідерських якостей в силу своїх психологічних характеристик, оскільки в юнацькому віці починається процес життєвого і професійного самовизначення людини. з'являється потреба в суспільно корисній діяльності, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності, досягають певного рівня розвитку такі вольові якості, як самостійність, ініціативність, наполегливість та ін. [17].

Дослідник Я. Яхнін підкреслює, що ефективне формування лідерських якостей у студентів забезпечується за певних умов, а саме:

- в установі вищої освіти на основі використання сукупності підходів впроваджено модель процесу формування у студентів лідерських якостей;
- здійснюється навчання кураторів академічних груп і представників студентського активу, у якому забезпечено модульну структуру програми навчання;
- забезпечується оптимальне співвідношення педагогічного керівництва й самоврядності в життєдіяльності студентського колективу;
- студентський актив є організатором соціальної діяльності членів колективу в освітньому просторі вищої школи [67].

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

У процесі формування лідерських якостей, перш за все, слід спиратися на загальні принципи гуманістичного виховання: безперервного загального розвитку, культуровідповідності, системності, природовідповідності, включення особистості в діяльність, індивідуально-

особистісного виховання, полісуб'єктності, ціннісно-сміислової спрямованості, індивідуально-творчого підходу, наступності та безперервності [40;41;46]. Орієнтація на ці принципи зумовлена виховним аспектом позааудиторної сфери діяльності закладів вищої освіти.

У загальному науковому розумінні принципи педагогічного процесу – це система основних вимог до навчання й виховання, дотримання яких дає змогу ефективно вирішувати проблеми всебічного розвитку особистості [54].

Для нашого дослідження конститутивною є думка науковця Р. Сопівника, який відзначає, що принципи навчання й виховання належать до групи власне педагогічних закономірностей, а суворе їх дотримання активно сприяє успішному вирішенню виховних суперечностей, забезпечує безболісне входження кожного здобувача освіти в систему колективних стосунків і засвоєння соціального досвіду [57]. У теорії виховання принципи виховання – це основні вимоги до діяльності педагога, викідні положення, якими керується вихователь у побудові виховного процесу: визначенні його змісту, форм організації спільної діяльності, методів, засобів тощо [51].

Окрім указаних загальних принципів гуманістичного виховання, для ефективного здійснення процесу формування лідерських якостей студентів В. Мороз вважає за необхідне дотримуватися й таких специфічних

принципів діяльності, як включення студентів у соціальні, особистісно значущі відносини, самореалізації особистості в позиції лідера, орієнтації на життєвий досвід студентів [43].

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

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

Принцип гуманізму зумовлює ставлення наставника до студента як найвищої цінності. У межах гуманістичної взаємодії відносини суб'єктів виховання базуються на позитивних емоціях, коли заохочують успіхи, стимулюють досвід позитивної поведінки, стримано оцінюють невдачі.

Педагог, співпрацюючи зі студентом як суб'єктом розвитку, супроводжує поступовий прогрес у зміні якісних властивостей його особистості, урахувавши фундаментальні потреби в самоствердженні та самореалізації [12]. Принцип гуманізації у вихованні лідерських якостей передбачає

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

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

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

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

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

Принцип включення студентів у соціально значимі відносини з позицій лідера передбачає виконання вихованцем відповідної ролі в системі

відносин «лідер – послідовники», що сприяє формуванню якостей, необхідних для виконання функції лідера. При цьому педагог повинен допомагати кожному студенту усвідомити значимість діяльності й міжособистісних зв'язків, у які він включається з позиції лідера, сприяти орієнтації на визначені зразки саморозвитку, а також показувати особистий приклад можливої самореалізації як лідера.

Таким чином, ми виокремили принципи формування лідерських якостей студентів: єдності біологічного та соціального, гуманізму, створення виховного середовища, колективізму, толерантності й комунікативної спрямованості, діалектики у вихованні й самовихованні лідерів, включення студентів у соціально значимі відносини з позиції лідера.

Формування лідерських якостей студентів є можливим за умови використання системи принципів (табл. 7)

Таблиця 7
Основоположні принципи процесу формування лідерських якостей студентів

Принципи	Зміст та характеристика принципів
Культурологічний підхід	Створення умов для самовизначення, самореалізації особистості студента як складників загальної культури. Використання зазначеного підходу дало змогу окреслити основні механізми досліджуваного процесу, що забезпечують формування лідерських якостей студентів, створюють належне культурне підґрунтя для розвитку їхньої професійної й управлінської компетентності.
Системний підхід	Передбачає розгляд формування лідерських якостей студентів як педагогічної системи та дає можливість розкривати закономірні зв'язки між окремими її компонентами; забезпечує цілісність, взаємозв'язки всіх компонентів формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти як складника загальної культури особистості
Акмеологічний підхід	Акмеологічний підхід дозволяє розкрити особливості досягнення людиною найвищої точки професійної, моральної, культурної, фізичної зрілості. Лідерство

можна вважати своєрідним «акме» в гармонійному розвитку фахівця, який на теоретичному та практичному рівні оволодів своєю професією, досягнув максимально-можливої морально-етичної досконалості, культурної зрілості при оптимальному стані фізичного здоров'я. З позиції акмеологічного підходу у вихованні становлення студента як майбутнього фахівця є визначальною фазою його сходження, коли треба досягти кульмінаційної точки власного розвитку, що дозволить реалізуватися сповна (стати лідером) у професійній діяльності.

З'ясувавши основоположні принципи й методологічні підходи формування лідерських якостей особистості, необхідно визначити педагогічні умови, дотримання яких забезпечить ефективність процесу дослідження та сприятиме творчій лідерській самореалізації студентів у подальшому житті.

Підтвердження цієї тези знаходимо у Д. Алфімова, який наголошує, що під час вивчення особливостей формування особистості здобувача освіти перш за все необхідно враховувати умови, які впливають на процес його ціннісних орієнтирів і мотивації [3].

У великому тлумачному словнику сучасної української мови умови визначаються як необхідні обставини, особливості реальної дійсності, які уможливають здійснення, створення, утворення чогонебудь або сприяють чомусь [9, с.838]. Умови також трактується як сукупність відповідних цілеспрямовано організованих зовнішніх обставин, які змістовно і процесуально сприяють процесу розвитку та спричиняють якісні внутрішні зміни особистості [42, с.70].

Характерною ознакою педагогічних умов є те, що вони акумулюють цілемотивовану, ціннісноорієнтаційну, самоактуалізаційну спрямованість формування особистості. Специфіка педагогічних умов полягає й у тому, що вони самі по собі, без діяльності людського індивіда, не можуть стати визначально продуктивними для виховання особистості. Умови лише створюють можливості суб'єктові зумовлюючи розвиток творчого начала

особистості. Завдяки наявності відповідних педагогічних умов значущі духовно-моральні властивості особистості переходять з можливості в дійсність, сприяють формуванню готовності до діяльності в новій соціокультурній ситуації.

Наприклад, Р. Сопівник трактує педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів як сукупність зовнішніх і внутрішніх обставин виховного процесу, від реалізації яких залежить сам процес формування. Педагогічні умови виступають при цьому необхідним компонентом процесу

формування лідерських якостей у студентів, з урахуванням організації освітнього та виховного процесу, який дозволить забезпечити високий рівень розвитку лідерських якостей у студентів [57, с.154], у напрацюваннях Т. Буряк зустрічаємо переконання, що основними умовами виховання лідерської

позиції у студентів в освітньому просторі закладу вищої освіти є: «формування лідерської позиції на засадах особистісно зорієнтованого виховання; урахування специфіки та розвиток мотивації лідерства; забезпечення у виховному процесі можливостей для проявів лідерської поведінки; стимулювання рефлексивного ставлення до процесу розвитку лідерських якостей і вмінь; удосконалення педагогічної компетентності викладачів і

кураторів студентських груп з цього питання» [7]; Л. Васильченко вважає основними організаційно-педагогічними умовами формування лідерських якостей студентів варіативність програм формування з урахуванням індивідуальних програм самоосвіти; залучення керівників до активної

пізнавальної та практичної діяльності з метою усвідомлення ними процесу управління; оволодіння керівниками знаннями, уміннями й навичками ефективного управління на основі застосування інтерактивних методів і форм навчання; використання таких форм, методів і засобів, які дозволяють розвинути професійні навички слухачів [8].

Науковиця Н. Семченко визначає такі педагогічні умови ефективного формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: урахування специфіки формування лідерських якостей майбутніх

учителів у позааудиторній діяльності, розвиток у майбутніх учителів стійкої мотивації до формування якостей лідера, стимулювання рефлексивного ставлення до процесу формування лідерських якостей, здійснення постійного моніторингу рівня сформованості в студентів лідерських якостей [54, с.98].

Н. Мараховська обгрунтувала та експериментально перевірила такі педагогічні умови ефективності формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: спрямування власної мотиваційно-ціннісної сфери на лідерство в процесі навчання; здобуття сукупності інтегрованих знань про лідерство в педагогічній діяльності; забезпечення розвитку лідерських умінь у процесі навчання; набуття практичного досвіду лідерства під час педагогічної практики [41, с.107].

У дослідженнях І. Прокопенко під педагогічними умовами формування лідерських якостей студентів трактується взаємопов'язаний і взаємодіючий комплекс заходів освітнього процесу, що забезпечує розвиток особистісних мотивів навчання студента, наближення характеру його навчально-пізнавальної діяльності до характеру майбутньої діяльності, перехід студента на вищий рівень здійснення управлінської діяльності [47, с. 68].

У світлі теми нашого магістерського дослідження слушними є напруження і висновки Б. Головешко, який виділяє та обгрунтовує наступні педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту під час навчання у закладі вищої освіти:

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

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

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

– формування сукупності інтегрованих знань, умінь і навичок, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту в майбутнього фахівця з адміністративного менеджменту на основі тренінгових вправ з рефлексії (розуміння й усвідомлення емоцій) та емоційного впливу [17, с.107].

Спираючись на попередній досвід та на власні дослідження, науковець

В. Бондаренко виокремлює наступний комплекс педагогічних умов, котрі б у

сукупності забезпечили оптимальні можливості формування лідерських якостей у майбутніх менеджерів під час психолого-педагогічної підготовки, а саме: 1) створення ситуації успіху в майбутніх менеджерів у процесі

навчальної діяльності; 2) наявність викладачів-лідерів, які б під час навчально-

пізнавального процесу особистим прикладом сприяли формуванню

лідерських якостей студентів; 3) оптимізація змісту курсу дисципліни «Менеджмент» з метою створення умов для самовдосконалення майбутніх менеджерів-лідерів [5, с.8].

У своєму дослідженні на підставі висновків, продиктованих здійсненням

аналізом теоретичних напрацювань та практики освітньої діяльності закладів вищої освіти, ми будемо послуговуватись таким визначенням педагогічних умов: *це сукупність спеціально створених, керованих факторів, обставин, що*

створюють середовище, у якому успішно розвивається лідерський потенціал студентів.

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

– створення у закладі вищої освіти сприятливого для розвитку особистості та комплексного формування в неї лідерських якостей освітнього середовища, сповідування цінності лідерства,

- послідовне впровадження особистісно орієнтованих технологій, активних форм роботи зі студентами, заснованих на суб'єкт-суб'єктній взаємодії (тренінгових занять, круглих столів, створення проблемних ситуацій тощо);

- засвоєння студентами системи практико-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства на основі пізнавальної активізації студентів і критичної інтерпретації ними навчального матеріалу.

Схарактеризуємо кожну із визначених нами педагогічних умов.

1. Створення у закладі вищої освіти сприятливого для розвитку

особистості та комплексного формування в неї лідерських якостей освітнього середовища, сповідування цінності лідерства.

Освітнє середовище в психолого-педагогічній літературі визначають як підсистему соціокультурного середовища, як сукупність чинників, обставин, ситуацій, які склались історично, і як цілісність спеціально організованих умов розвитку особистості студента (О. Газман, С. Клімов, Г. Ковальов, К. Левін, К. Роджерс, В. Слободчиков, В. Ясвін та ін.). Різновидом освітнього середовища є виховне середовище, яке дослідники Б. Коротяєв, В. Курило визначив як «частину соціального середовища, що формується в суспільстві на всіх рівнях його розвитку з метою впливу на молоде покоління» [32, с.45].

На думку В. Качалова, «виховне середовище – стійка сукупність речових та особистісних елементів, з якими безпосередньо взаємодіє соціальний суб'єкт у закладах та організаціях, що здійснюють навчання та виховання» [28, 7]. Але, на нашу думку, у такому значенні поняття виховного середовища можна застосовувати лише для вузького кола навчальних і виховних закладів та установ, ігноруючи освітні процеси в інших сферах соціального життя.

П. Яременко вважає, що під створенням виховного середовища слід розуміти, перш за все, зменшення в навколишньому соціальному середовищі стихійного компонента за рахунок організованих удосконалених і зведених у єдину систему виховних впливів [66].

Автор виділяє мікросистеми, які впливають на особистість: сім'я, трудові колективи дорослих, вулиця, аудіовізуальне середовище, предметно-естетичне середовище, природне середовище [66].

Поряд з цим В. Євдокимов, І. Прокопенко вважають, що освітнє виховне середовище – «це середовище спільного буття, перетворене на процес розвитку й самореалізації особистості. Можливості середовища зазвичай якоюсь мірою використовують в організації життя учнів у навчальному закладі, у житті родини. Спроби зробити виховне середовище сприятливим для особистості зумовили появу поняття «виховний простір» [20, с.104].

Ряд дослідників виділяють в освітньому середовищі природну, соціальну та культурну складові, оскільки в освітньому просторі особистість має можливість взаємодіяти з кожним з названих компонентів, і, як наслідок, формується індивідуальна культура людини. Освітнє середовище і простір слід розглядати як складові частини соціального простору.

Ми можемо спостерігати певну ієрархію: природне середовище - соціальне середовище - освітнє середовище - освітній простір. *Освітній простір* - це динамічна єдність суб'єктів освітнього процесу та системи їх відносин, а процес освіти - це процес послідовного зміни відносин учня і вчителя з освітнім середовищем, своєрідний «шлях» суб'єктів освітнього процесу в освітньому просторі. На сьогодні освітній простір утворюється соціальними інститутами освіти, які мають освітній потенціал, засобами масової комунікації; громадськістю, орієнтованою на освіту; панівними в даний час освітніми теоріями і концепціями; соціально-психологічними стереотипами людей, що регламентують їх поведінку, їх ставлення до освіти [11].

Освітній простір – ширше і складніше поняття, ніж освітня система. Під освітньою системою розуміємо цілісний соціальний організм, який виникає в процесі взаємодії основних компонентів навчання і виховання, спрямованих на цілісність педагогічного процесу. Ознаками освітньої системи є цілеспрямованість, цілісність, структурність, динамізм, взаємодія з зовнішнім

середовищем та іншими системами. Компонентами системи є цілі, діяльність, суб'єкти діяльності, відносини між суб'єктами, виховний простір, управління системою.

Отже, під поняттям «сприятливе для розвитку особистості освітнє середовище закладу освіти» розуміємо освітнє явище комунікації та взаємодії суб'єктів виховання між собою та з оточуючими їх носіями культури, духовних цінностей та джерелами й чинниками виховних впливів, у результаті чого відбувається формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти.

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

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

Першим шляхом реалізації сповідування цінності лідерства в університетському середовищі є розвиток лідерства-служіння як складової корпоративної культури університету. Його ми вважаємо одним з найважливіших, адже впровадження цінностей та правил поведінки на університетському рівні та сприймання усіма суб'єктами університетського середовища потребує зробити їх складовими корпоративної культури.

Корпоративною культурою є все те, заради чого люди стали членами цієї організації, їхні стосунки, норми, принципи діяльності організації [51, с. 22].

Враховуючи особливості університетського середовища, у дослідженні ми спираємось на розуміння корпоративної культури у Національному університеті біоресурсів і природокористування як цілісної системи унікальних ідентифікуючих ознак, в основу яких покладено цінності, які визначають філософію його діяльності, ідею (візію) та місію, формують традиції, норми і стилі, способи службових та міжособистісних взаємовідносин, поведінку студентів і співробітників, що відображає рівень досконалості, добропорядності та привабливості університетського бренду в сучасному соціокультурному та науково-освітньому просторі.

Дослідник Р. Сопівник зазначає, що у науково-освітньому просторі корпоративна культура потребує наявності символіки (герб, прапор, гімн ВНЗ); традицій (відзначення свят, пам'ятних дат, відвідування концертів, виставок, інших заходів); здійснення якісної професійної підготовки, створення умов для розвитку кожного студента відповідно до нахилів і обдарованості та кожного співробітника чи викладача [56].

Наступним шляхом реалізації першої педагогічної умови є *спрямування суб'єктів виховної роботи на розвиток лідерського потенціалу студентів*. Під спрямуванням ми розуміємо задання певного напрямку діяльності.

Проректор з соціально-виховної роботи організовує, координує виховний процес в університеті; розробляє порядок розвитку виховної системи, визначає основні напрями, зміст та форми організації виховної роботи зі студентським активом; здійснює координацію діяльності студентського активу на рівні університету.

Напрямами роботи загальноуніверситетських центрів соціально-виховної роботи є планування соціально-гуманітарної роботи спільно із структурними підрозділами університету; налагодження співпраці студентського активу з організаціями та різними соціальними інститутами; забезпечення системи соціально-педагогічного супроводу студентського

активу соціальних категорій; інформування студентського активу про їх права та соціальні гарантії у межах навчально-виховного процесу; моніторинг інтересів, потреб та запитів студентського активу; залучення студентів-активістів до організації та проведення загальноуніверситетських заходів.

Заступник декана факультету чи директора інституту з виховної роботи забезпечує створення системи виховної роботи серед студентів інституту/факультету і успішне її функціонування; координує діяльність студентського активу на рівні інституту/факультету; сприяє залученню студентів до студентського активу; сприяє зайнятості студентів у гуртках,

спортивних секціях, об'єднаннях, визначає мету і завдання організаційно-виховної позааудиторної роботи, організаційні принципи та основні її напрями, методи, засоби і форми, підбирає наставників академічних груп; розробляє лани виховної роботи інституту/факультету; координує проведення виховних заходів; виховну діяльність в гуртожитку; розробляє методичні матеріали з питань виховної роботи зі студентським активом.

Функціями куратора академічної групи є планування і організація виховної роботи в студентській академічній групі на діагностичній основі;

адаптація першокурсників до студентського життя, засвоєння корпоративної культури; надання допомоги студентському активу в самоорганізації

життєдіяльності студентів в умовах позааудиторної виховної роботи; створення сприятливого психолого-педагогічного клімату в групі;

посередництво у вирішенні конфліктів «студент-адміністрація»; проведення соціометричних досліджень тощо [56, с. 18]. Куратор сприяє встановленню

доброзичливих, морально-етичних, гуманістичних стосунків, виступає посередником у взаємодії вихованців з професорсько-викладацьким складом, керівництвом [32, с. 156].

Виконуючи соціально-виховну роботу в навчальному процесі викладач:

формує високі моральні якості; виховує культуру поведінки в процесі проведення усіх форм навчальних занять, активну участь у громадському житті, активну громадянську позицію, гідність, патріотизм, здоровий спосіб

життя, гуманізм, духовність); залучає студентів до виступів та доповідей; застосовує особистісно орієнтований підхід до виховання студентів; використовує засоби та інтерактивні технології у проведенні аудиторної діяльності; враховує у роботі індивідуальні особливості неформальних студентських лідерів.

Ефективність виховного впливу на студентський актив, зокрема, на розвиток його лідерського потенціалу, забезпечується єдністю усіх ланок соціально-виховної роботи. Провідну роль відіграє не лише взаємодія, а й бажання «служити» студентам.

Останнім механізмом реалізації першої соціально-педагогічної умови «сповідування цінності лідерства в університетському середовищі» є налагодження партнерської взаємодії між адміністрацією, викладачами та студентами. Така взаємодія лежить в основі освітнього середовища вищого навчального закладу й від того, наскільки співдружною, взаємозалученою вона є, безпосередньо, залежить ефективність освіти.

Участь студентів в управлінні всіма сторонами життя ВНЗ є одним із ефективних шляхів розвитку в майбутніх фахівців ініціативи, відповідальності, організаторсько-управлінських якостей. Найчастіше це відбувається шляхом виконання управлінської функції студентським активом. Адміністрація і студентське самоврядування, як дві підсистеми, будують свою взаємодію на основі принципу співпраці.

2. Послідовне впровадження особистісно орієнтованих технологій, активних форм роботи зі студентами, заснованих на суб'єкт-суб'єктній взаємодії та спрямованих на розвиток умінь командоутворення, умінь ефективної комунікації, управління конфліктами.

Реалізацію другої визначеної нами педагогічної умови хочемо представити у вигляді послідовних кроків її реалізації.

У цьому блоці першим кроком є розвиток комунікативної компетентності. Тренінг комунікативної компетентності дозволяє дізнатися,

які існують бар'єри в спілкуванні між людьми; види драм спілкування і як їх можна подолати за допомогою комунікативних умінь.

Другим важливим кроком є *формування конфліктологічної культури*.

Конфлікти є обов'язковою стороною будь-якої людської взаємодії. Уміння «читати» конфлікти, розуміти їх суть і ефективно вирішувати, є обов'язковими

для будь-якого лідера. Тренінг розвитку конфліктологічної культури дозволить отримати знання щодо конфліктогенів в процесі ділового спілкування, стратегій конфліктної взаємодії, деструктивних стилів поведінки,

що провокують конфліктні ситуації; навчитися будувати карту конфлікту;

ознайомитися з техніками ефективного спілкування в конфлікті; правилами контролю над емоціями; здобути уміння по врегулюванню конфлікту.

Третім кроком є розвиток *риторичної культури лідера*. Виступи перед іншими людьми є невід'ємною частиною діяльності лідера. Від здатності

донести до послідовників свої основні ідеї залежить успішність не тільки лідера, але і всієї його організації. Тренінг розвитку риторичної культури

дозволить учасникам отримати знання про психологічні основи побудови особистості іміджу в професійній сфері, прийомах самоподачі в професійному

спілкуванні. Учасники навчатся використовувати прийоми вербальної

самоподачі в професійному спілкуванні і розробляти ефективні і ефектні виступи.

Четвертий крок – *розвиток навичок побудови команди*. Тренінг дозволить відповісти на наступні запитання: Як підібрати потрібний склад? Як

поставити високі цілі? Як грамотно розподілити ролі? Як управляти мотивацією і продуктивністю команди? Як вирішувати конфлікти? Тренінг

також дозволить вивчити особливості комунікації та формування мережі міжособистісних відносин в команді.

П'ятий крок – *розвиток ділової етики лідера*. Ділова етика є зведенням принципів і правил, які формують моральний образ організації і її лідера. При

цьому моральне лідерство має на увазі не тільки слідування власним принципам, а й здійснення грамотного управління своїми послідовниками з

урахуванням їх моральних профілів. Тренінг дозволяє лідеру усвідомити свої особисті моральні принципи, моральні принципи і правила організації, і проаналізувати їх вплив на успішність результатів діяльності. Визначені шляхи розвитку лідерського потенціалу, на наш погляд, є складають універсальний підхід для лідерів всіх сфер суспільного життя.

3. Засвоєння студентами системи практично-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства на основі пізнавальної активізації студентів і критичної інтерпретації ними навчального матеріалу.

Аналіз досліджень і публікацій показує, що останнім часом у вітчизняній науці досить активно досліджується феномен лідерства (Т. Земська, Н. Земський, М. Козлов, В. Кульбіт, Л. Мельник, О. Романовський, Р. Рудніцька, Р. Сопівник, Л. Столяренко, А. Яковлев, А. Янкова та інш.).

Розглядаючи різноманітні підходи до розвитку лідерства, іноді важко знайти хоча б якісь спільні риси між ними. Така різноманітність зумовлена багатьма факторами. Так, деякі підходи ґрунтуються на протилежних за своєю суттю розуміннях теорії лідерства і, як наслідок, мають відмінні об'єкти впливу.

Наприклад, розвиток лідерства на основі теорії харизматичного лідера проти формування лідерства, виходячи з поведінкової теорії лідерства. Є підходи, які визнають лише індивідуальний розвиток на основі коучингу або менторінгу, інші вважають, що тільки навчання в групі можна застосовувати під час виховання лідерів. Одні вважають, що розвивати лідерство бажано до 25 років, інші вважають доцільним навчання дорослої особи без відриву від робочого місця. Є підходи, які схожі за своєю суттю, але застосовують у своїй роботі різні методи. Якщо помножити всі ці фактори між собою, то легко можна зрозуміти причини такої різноманітності підходів.

Але, на думку Р. Головешко, все ж таки є одна спільна риса, яка об'єднує всі. Важко знайти підхід, який би виключав *теоретичне осмислення феномену*

лідерства. Дійсно, складно уявити школу з лідерства, в якій би одразу починали з розвитку ораторської майстерності або вивчення основ мотивації підлеглих без вступного заняття на тему лідерства або коучера, який би при спілкуванні не торкався безпосередньо феномену лідерства[17].

Без теоретичного осмислення цього феномену ніякі комунікативні або вольові здібності не допоможуть досягнути такої майстерності. Будь-який лідер-керівник під час професійної діяльності приходить до свого суб'єктивного розуміння даного феномену. Завданням же вищої школи ми вважаємо надання теоретичної бази для такого осмислення задля пришвидшення цього процесу в майбутньому [18].

Згідно з Дж. Кепбеллом, функції теорії повинні полягати в тому, щоб розрізняти важливі та менш важливі факти, надавати нове розуміння старої інформації, визначати нові й інноваційні напрями, забезпечувати нові шляхи розуміння свіжих даних, додавати розуміння прикладним проблемам, надавати засоби для оцінювання рішень прикладних проблем і забезпечувати рішення раніше невіршених проблем. Теорія – це набір суджень, що визначають, які елементи важливі [70]. Основна місія вчених і педагогів у професійних школах з менеджменту, охорони здоров'я, освіти та соціальної роботи полягає в керівництві дослідженнями, які сприяють отриманню знань з наукових дисциплін, з одного боку, та застосуванню цих знань на практиці, управління з професійної точки зору, з іншого[71].

Тому задля досягнення поставленої мети даного дослідження необхідно визначити теоретичні основи, на яких буде засновано вивчення студентами феномену лідерства. Вважаємо за необхідне звернути увагу, що у своїй роботі Р. Презіосі та Д. Алексакіс виділяють так звані традиційні та нетрадиційні методи розвитку лідерства[72].

До традиційної методики вони відносять загальнопоширену практику викладання в навчальних закладах шляхом проведення лекцій, обговорення запропонованого матеріалу та контролю знань. Цей підхід називають «контент доставкою» та критикують, спираючись на той факт, що пропонувані

матеріал складається й екзаменується під суб'єктивним впливом викладача і, як наслідок, не є корисним [72]. Ми не згодні з такою оцінкою, оскільки наведені недоліки є ознакою непрофесійності роботи викладача і використовуваних ним методів, а не самого підходу.

Під час викладання матеріалу задля розвитку лідерства, як ніде потрібні саме *продуктивні педагогічні методи*. Зокрема, пропонується активно ставити запитання замість прямої подачі інформації, ініціювати так звані «мозкові штурми», групові дискусії, рольові ігри та вікторини, організовувати панельні дискусії, замість представлення студентами доповідей та обов'язково виділяти час для вправ на зближення аудиторії тощо [73, с. 12-13].

У цьому плані для реалізації третьої педагогічної умови у НУБіІ України у рамках викладання вибіркового компоненту запроваджено загальноуніверситетський курс «Лідерологія» - курс про сутність, теорії походження лідерства, його типи, стилі лідерської поведінки, способи реалізації лідерського потенціалу особистості, секрети досягнення людиною успіху, прилади лідерства у політиці, військовій справі, бізнесі, агропромисловому комплексі, науковому житті, мистецтві, спорті, IT-сфері[2].

Дисципліна включає прикладний компонент, який дозволить: оволодіти методиками самовиховання лідерських якостей, способами впливу на свідомість і поведінку людини, уміннями і навичками управління групою, використання конструктивної маніпуляції та блокування деструктивних маніпулятивних прийомів, побудови гармонійних міжособистісних взаємин у колективі; сформувати готовність до виконання ролей у системі відносин «лідер-послідовники», здатність будувати продуктивні соціальні стосунки в рамках моделей «ціннісного обміну» гуманістичного, трансакційного, дистрибутивного, сервант-лідерства та інше.

Освітній компонент передбачає прикладну складову, що дозволить оволодіти методиками самовиховання лідерських якостей, способами впливу на свідомість і поведінку людини, уміннями і навичками управління групою,

використання конструктивної маніпуляції та блокування деструктивних маніпулятивних прийомів, здатностями побудови гармонійних міжособистісних взаємин у колективі, готовністю до виконання ролей у системі відносин «лідер-послідовники», уміннями побудови продуктивних соціальних стосунків в рамках моделей «ціннісного обміну», гуманістичного, транзакційного, дистрибутивного, сервант-лідерства та інших. Були зведені теми практичних та лекційних занять. Було проаналізовано те, що повинен знати та вміти студент, який пройшов курс дисципліни «Лідерологія».

Додатком до методики викладання дисципліни «Лідерологія» виступає навчально-методичний курс на платформі Elearn. Зазначений методичний курс допомагає студентам під час навчання і незалежним ресурсом, який систематизує унарчнює та забезпечує доступ до попередніх пройдених матеріалів під час дистанційного навчання.

Можемо узагальнити форми і методи реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей (табл. 8):

Таблиця 8

Педагогічні умови формування лідерських якостей студентів	Зміст, форми і методи реалізації педагогічних умов в освітньому процесі університету
Створення у закладі вищої освіти сприятливого для розвитку особистості та комплексного формування в неї лідерських якостей освітнього середовища, сповідування цінності лідерства.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розвиток лідерства-служіння як складової корпоративної культури університету 2. Спрямування суб'єктів виховної роботи на розвиток лідерського потенціалу студентів 3. Налагодження партнерської взаємодії між адміністрацією, викладачами та студентами
Послідовне впровадження особистісно орієнтованих технологій, активних форм роботи зі студентами, заснованих	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренінг комунікативної активності 2. Тренінг розвитку конфліктологічної культури 3. Тренінг риторичної культури та використання можливостей дисципліни «Основи педагогічної майстерності» для вдосконалення навичок студентської комунікації.

на суб'єкт-суб'єктній взаємодії

Засвоєння студентами системи практико-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства на основі пізнавальної активізації студентів і критичної інтерпретації ними навчального матеріалу.

Освітній компонент за уподобанням студента «Лідерологія»

Тренінгові заняття

Таким чином, у параграфі 3.1. ми виокремили *принципи формування лідерських якостей у студентів* в освітньому процесі: єдності біологічного та

соціального, гуманізму, створення виховного середовища, колективізму, толерантності й комунікативної спрямованості, діалектики у вихованні й самовихованні лідерів, включення студентів у соціально значимі відносини з позиції лідера.

Також ми визначили *основні підходи* до реалізації досліджуваного процесу: культурологічний, системний, акмеологічний.

Також ми визначили *педагогічні умови* формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти. До педагогічних умов, які мають забезпечити формування досліджуваної нами якості, ми віднесли:

-створення у закладі вищої освіти сприятливого для розвитку особистості та комплексного формування в неї лідерських якостей освітнього середовища, сповідування цінності лідерства,

-послідовне впровадження особистісно орієнтованих технологій, активних форм роботи зі студентами, заснованих на суб'єкт-суб'єктній взаємодії (тренінгових занять, круглих столів, створення проблемних ситуацій тощо).

- засвоєння студентами системи практико-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства на основі пізнавальної активізації студентів і критичної інтерпретації ними навчального матеріалу.

3.2. Аналіз результатів експериментального дослідження лідерських якостей студентів

Для перевірки ефективності впровадження педагогічних умов на формувальному етапі дослідження проведено контрольний етап експерименту, мета якого - згідно зі встановленими критеріями (показниками сформованості лідерських якостей студентів (параграф 2.1)) та на основі методів і методик, які використовувалися на констатувальному етапі дослідження, провести діагностичний зріз для визначення рівня сформованості лідерських якостей у студентів контрольної (КГ) і експериментальної груп (ЕГ) після проведення спеціальної епланованої роботи, спрямованої на формування досліджуваної якості.

Перше діагностичне обстеження відповідно проводилось за мотиваційним критерієм, результати відображено на рис. 13.



Рисунок 13. Рівень сформованості лідерських якостей у студентів за мотиваційним критерієм на контрольному етапі експерименту.

Як бачимо, більш суттєве зростання проактивного (з 28% до 36%) і активного (з 36% до 40%) рівнів сформованості лідерських здібностей виявлено у студентів експериментальної групи. На відміну від результатів у контрольній групі, в експериментальній групі реалізація педагогічних умов призвела до збільшення кількості студентів з проактивним рівнем сформованості лідерських якостей майже вдвічі.

Також заслуговує на увагу суттєве зменшення у експериментальній групі кількості студентів з реактивним рівнем сформованості лідерських якостей (з 36% до 24%).

Таким чином, реалізація педагогічних умов у експериментальній групі призвела до концентрації основної частки студентів у групі з проактивним і активним рівнем сформованості лідерських якостей, залишивши лише 6 осіб (24%) майбутніх фахівців в групі з реактивним рівнем сформованості лідерських якостей. Натомість у контрольній групі студенти здебільшого зберігають активний рівень (40%), а 7 студентів (28%) – реактивний рівень сформованості якостей лідера.

У межах дослідження рівня сформованості лідерських якостей за мотиваційним критерієм можемо зробити висновок про наявність позитивної динаміки в експериментальній групі, а також про відсутність у контрольній групі суттєвої як позитивної, так і негативної динаміки.

Результати оцінки рівня сформованості лідерських якостей за пізнавальним критерієм у студентів на контрольному етапі експерименту унаочнено на рис. 14.

Отримані результати дослідження рівня сформованості лідерських якостей за пізнавальним критерієм свідчать про зростання рівня сформованості лідерських якостей у студентів за пізнавальним критерієм в обох групах. Але серед студентів експериментальної групи студентів із проактивним рівнем стало більше у півтора рази (з 28% до 40%), студентів із активним рівнем стало більше на 4%, а студентів із реактивним рівнем

сформованості досліджуваної якості стало суттєво менше (із 28 % до 12%), що свідчить про ефективність обраних і реалізованих нами педагогічних умов.



Рисунок 14. Рівень сформованості лідерських якостей у студентів за п'ятьма критеріями на контрольному етапі експерименту

Проаналізуємо рівень сформованості лідерських здібностей за діяльнісним критерієм (рис. 15).



Рисунок 15. Рівень сформованості лідерських якостей у студентів за діяльнісним критерієм на контрольному етапі експерименту

Проведення аналізу результатів експериментальної роботи у частині діагностики показників діяльнісного критерію засвідчило значне зростання в експериментальній групі кількості випробуваних із проактивним рівнем їх сформованості (із 24% до 44%). Такі зміни відбулися за рахунок зменшення у

8 рівнів кількості випробуваних із реактивним рівнем сформованості зазначених показників (із 32% до 4%).

У контрольній групі суттєвої динаміки в рівні лідерських якостей у студентів за показниками діяльнісного критерію суттєво не простежується.

Загальний рівень сформованості лідерських якостей студентів спеціальності 015.37 Професійна освіта було визначено як середнє арифметичне рівня розвитку показників критеріїв сформованості лідерських якостей за всіма показниками (таблиця 9).

Таблиця 9

Узагальнені дані діагностичного обстеження респондентів на предмет виявлення рівня сформованості у них лідерських якостей на контрольному етапі експерименту

Рівні сформованості досліджуваного критерія	Дані діагностування за мотиваційним критерієм		Дані діагностування за пізнавальним критерієм		Дані діагностування за діяльнісним критерієм		Загальний результат констатувального діагностичного обстеження	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Реактивний (низький)	32%	24%	24%	12%	20%	4%	25,3%	13,3%
Активний (середній)	40%	40%	44%	48%	52%	52%	45,4%	46,7%
Проактивний (високий)	28%	36%	32%	40%	28%	44%	29,3%	40%

Виявлення у студентів експериментальної групи позитивної динаміки сформованості лідерських якостей за всіма критеріями (найбільше – за діяльнісним критерієм) свідчить про наявність у них яскраво виражених умінь ставити цілі і визначати шляхи їх досягнення у сфері внутрішньогрупових відносин. Студенти експериментальної групи усвідомили важливість доведення розпочатої справи до кінця, стали здатні довго і цілеспрямовано працювати над однією справою, менше відволікалися на другорядні завдання, вчасно виконували поставлені завдання.

Крім того, інтенсифікувалася ініціативність студентів: вони генерували нові ідеї, пропонували власну кандидатуру для їх утілення. І, що край важливо,

зросла їхня віра у власні сили – студенти були готові зустріти ситуації невизначеності, нестандартно підійти до їх розв'язання, потребували змін для саморозвитку.

Як свідчать відповіді студентів експериментальної групи, значно зросли показники діяльнісного критерію формування лідерських якостей студентів, а саме здатність будувати ефективні ділові та емоційні взаємини, реалізувати власний лідерський потенціал і потенціал інших членів колективу.

Розширилося коло спілкування у зв'язку з удосконаленням уміння знаходити спільну мову з новими людьми, бажанням проявити себе серед оточення.

Респондентів стали цікавити діяльність і поведінка інших членів колективу, їхні взаємовідносини, стан справ у колективі. Вданий студенти бажали відстоювати і доводити власну точку зору за допомогою вагомих аргументів, але при цьому зберігаючи дружню атмосферу і попереджувати можливі конфлікти.

Порівняльний аналіз результатів, отриманих на констатувальному та контрольному етапах експериментальної роботи, засвідчує те, що показники проактивного та активного рівнів сформованості лідерських якостей у студентів експериментальної групи мають більш високий ступінь вираження,

ніж у студентів контрольної групи, що логічно пояснюється використанням обраних нами педагогічних умов формування лідерських якостей та апробацією їх в освітньому процесі.

ВИСНОВОК до розділу 3

НУБІП України

Метою третього (експериментального) розділу було виокремлення педагогічних умов формування лідерських студентів, практична їх реалізація у вигляді форм і методів в освітній процес університету, а також профілювання контрольного етапу експерименту, який передбачав проведення повторного діагностування студентів та порівняння результатів констатувального і контрольного етапів з метою визначити, чи були ефективними визначені нами педагогічні умови формування досліджуваної якості.

НУБІП України

У результаті досягнутої мети ми дійшли певних висновків:

1. У результаті аналізу теоретичних джерел та практики роботи закладів освіти виокремили та обґрунтували:

НУБІП України

принципи формування лідерських якостей у студентів в освітньому процесі: єдності біологічного та соціального, гуманізму, створення виховного середовища, колективізму, толерантності й комунікативної спрямованості, діалектики у вихованні й самовихованні лідерів, включення студентів у соціально значимі відносини з позиції лідера;

НУБІП України

основні підходи до реалізації досліджуваного процесу: культурологічний, системний, акмеологічний;

НУБІП України

педагогічні умови формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти: створення у закладі вищої освіти сприятливого для розвитку особистості та комплексного формування в неї лідерських якостей освітнього середовища, сповідування цінності лідерства; послідовне впровадження особистісно орієнтованих технологій, активних форм роботи зі студентами, заснованих на суб'єкт-суб'єктній взаємодії (тренінгових занять, круглих столів, створення проблемних ситуацій тощо); засвоєння

НУБІП України

студентами системи практико-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства на основі пізнавальної активізації студентів і критичної інтерпретації ними навчального матеріалу.

НУБІП України

2 Провели контрольний етап педагогічного експерименту, який засвідчив ефективність підібраних нами педагогічних умов формування лідерських якостей студентів. Порівняльний аналіз результатів, отриманих на констатувальному і контрольному етапах експериментальної роботи, дає

підстави стверджувати про значну різницю в динаміці рівня сформованості лідерських здібностей у студентів контрольних та експериментальних груп.

В експериментальній групі кількість студентів із проактивним рівнем сформованості лідерських якостей значно зросла (з 29,3% до 40%), а з реактивним рівнем знизилась відповідно (з 25,3% до 13,3%). Водночас у

контрольній групі рівень сформованості лідерських якостей змінився не істотно.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано рішення актуального наукового завдання, що полягає в обґрунтуванні та експериментальній перевірці педагогічних умов формування лідерських якостей студентів в умовах університетського середовища. Результати нашого дослідження свідчать про досягнення мети, розв'язання визначених завдань і є підставою для формулювання наступних висновків:

1. Погляди на сутність та значимість лідерства змінюються залежно

від часу та соціально-економічного стану країн. Проведеним аналізом генези та сучасних теорій лідерства ми підтвердили актуальність порушеної теми дослідження.

Узагальнюючи наявні теорії, виділено три основних підходи до вивчення феномена лідерства. Так, згідно з теорією лідерських якостей або з теорією «великих людей» лідери володіють певним набором унікальних особистісних якостей. Ситуаційний підхід дозволяє визначити, які стилі поведінки та особисті якості найкраще відповідають певним ситуаціям взаємодії у групі. Сучасні концепції лідерства фіксують увагу на дослідженні динаміки відносин між лідером та його послідовниками. Лідери нової парадигми здатні розкрити потенціал оточуючих людей і розвивати їхні лідерські здібності.

2. Уточнено сутність ключових понять дослідження, а саме:

«лідерство» – це процес впливу особистості на групу, спрямований на оптимальне досягнення загальної мети; *«лідер»* – особистість, яка користується високим авторитетом та повагою у групі, що забезпечує здатність впливати, мотивувати та спонукати членів групи до слідування прийнятими рішеннями для досягнення поставленої мети;

лідерські якості – це певні риси особистості, необхідні для ефективного впливу на інших людей з метою досягнення поставлених завдань; *«лідерські якості студента»* – інтегрована характеристика особистості, яка

характеризує її ставлення до інших та суспільства, виявляється в її стійкій активній, відповідальній суспільній поведінці та вчинках.

3. Зважаючи на те, що лідерські якості є динамічним інтегративним утворенням та у результаті аналізу психолого-педагогічної літератури та дисертаційних досліджень на теми, дотичні до теми нашого дослідження, ми виокремили компоненти (*індивідуальний, діяльно-впливовий, цільовий*), критерії (*пізнавальний, мотиваційний та діяльнісний*), показники та рівні (*реактивний, активний, проактивний*) сформованості лідерських якостей у студентів.

4. Для проведення констатувального етапу експериментального дослідження ми визначили групу респондентів у кількості 50 осіб із числа студентів Національного університету біоресурсів і природокористування України (спеціальність 015.37 Професійна освіта), рандомно розподілили їх на контрольну та експериментальну групи. Для визначення рівня сформованості лідерських якостей у респондентів ми підібрали діагностичний інструментарій (бесіда зі студентами, написання студентами тематичних міні-творів «Якості лідера», «Я стану (або є) лідером, тому що ...», діагностування за методикою Шкала оцінки потреби в досягненні (Ю.

Орлов), методика діагностики мотивації на досягнення успіху» (Т. Елерса), методика діагностики комунікативних і організаторських здібностей (КОЗ-2) (за О. Рукавішниковим), методика діагностики рівня полікомунікативної емпатії» І. Юсупова, методика діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні (за М. Снайдером).

Результати констатувального етапу експерименту дали нам підстави стверджувати, що у студентів на найнижчому рівні сформовані лідерські якості за діяльнісним критерієм, а на найбільш високому (проактивному) – за пізнавальним критерієм.

5. У результаті аналізу теоретичних джерел та практики роботи закладів освіти виокремили та обґрунтували:

принципи формування лідерських якостей у студентів в освітньому процесі: єдності біологічного та соціального, гуманізму, створення виховного середовища, колективізму, толерантності й комунікативної спрямованості, діалектики у вихованні й самовихованні лідерів, включення студентів у соціально значимі відносини з позиції лідера;

основні підходи до реалізації досліджуваного процесу: культурологічний, системний, акмеологічний; педагогічні умови формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти: створення у закладі вищої освіти сприятливого для розвитку

особистості та комплексного формування в неї лідерських якостей освітнього середовища, сповідування цінності лідерства; послідовне впровадження особистісно орієнтованих технологій, активних форм роботи зі студентами, заснованих на суб'єкт-суб'єктній взаємодії (тренінгових занять, круглих столів, створення проблемних ситуацій тощо); засвоєння

студентами системи практико-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства на основі пізнавальної активізації студентів і критичної інтерпретації ними навчального матеріалу.

6.Провели контрольний етап педагогічного експерименту, який засвідчив ефективність підібраних нами педагогічних умов формування лідерських якостей студентів. Порівняльний аналіз результатів, отриманих на констатувальному і контрольному етапах експериментальної роботи, дає підстави стверджувати про значну різницю в динаміці рівня сформованості лідерських здібностей у студентів контрольних та експериментальних груп.

В експериментальній групі кількість студентів із проактивним рівнем сформованості лідерських якостей значно зростає (з 29,3% до 40%), а з реактивним рівнем знизилась відповідно (з 25,3% до 13,3%). Водночас у контрольній групі рівень сформованості лідерських якостей змінився не істотно.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімова Т. Ю. Формування лідерських якостей молоді як невідмінна умова розвитку держави. *Публічне управління та регіональний розвиток*. 2021. №14. С. 850-868.
2. Анотація та загальний опис дисципліни «Лідерологія». Режим доступу: <https://nubip.edu.ua/ncde/67362>.
3. Алфімов Д. В. Теорія і методика виховання лідерських якостей особистості у сучасній загальноосвітній школі : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.07. Луганськ, 2012. 495 с.
4. Бабкова-Пилипенко Н. П. Формування лідерських якостей майбутніх економістів у процесі професійної підготовки. автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Ялта, 2011. 20 с.
5. Бондаренко В. В., Яценко О. М. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх менеджерів. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Педагогічні науки*. 2015. № 11. С. 7-12.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vldubzh_2015_11_3.
6. Бондар Л. В. Лідерський потенціал та його вплив на гуманістичний розвиток суспільства. Державні економічні механізми та важелі гуманізації суспільства: монографія / керівн. авт. кол. Л. К. Бондар, К.: ВД «Корпорація», 2008. С. 91-132.
7. Буряк Т. П. Сучасні підходи до лідерства. Київ : Наукова думка, 2009. 200 с.
8. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника. Харків : Основа, 2007. 176 с.
9. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред./ В. Т. Буцел. К.: Дрпінв, ВТФ "Перун", 2001. 1440 с.
10. Власенко С. Особливості формування освітньо-виховних систем // Тенденції модернізації національних освітніх систем: збірник наукових

праць / за ред. О.С. Березюк, О.М. Власенко. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 158 с.

11. Власова О.І. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка, чинники розвитку: монографія. К. : Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2005. 308 с.

12. Волківська Д. Критерії та показники розвитку лідерського потенціалу студентського активу. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки»* (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя).

Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2014. №4. С. 151-155.

13. Волківська Д.А. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі. дис. ... канд. пед. наук. 13.00.05. Київ, 2016. 455 с.

14. Вороніна К. О. Особливості вивчення рівня лідерських здібностей.

Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. пр. інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2009. Том 11. Чаєт. 3. С. 99-107

15. Галімов А. В. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до виховної роботи з особовим складом: монографія. Хмельницький: Вид-во Нац. академ. держ. прикорд. служби України ім. Б. Хмельницького, 2004. 376 с.

16. Гармаш С.А., Гащутіна О.Є. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. *Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності.* 2009. С. 37-44.

17. Головешко Б. Р. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищих навчальних за-кладах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04.

Вінниця, 2017. 20 с.

18. Головешко Б.Р. Сучасні підходи до розвитку лідерства та їх імплементація у вищих навчальних закладах України. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці*

фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. Київ-Вінниця: ТОВ «Планер», 2015. Випуск 41. С. 254-259.

19. Долгопол О.О. Вибір методів навчання для розвитку лідерських якостей у молодших спеціалістів з ресторанного бізнесу. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*: зб. наук. пр. Запоріжжя, 2012. Вип. 24 (77). С. 338 - 343.

20. Євдокимов В. І., Прокопенко І. Ф. Педагогічні технології : навч. посіб. Харків : Колегіум, 2005. 223 с.

21. Ємчук Т., Заячук М. Особливості формування лідерських якостей у студентів географічних факультетів. *Наукові записки. Серія. Педагогічні науки*. 2022. Вип. 207. С. 394-401.

22. Заветний С. О. та інш. Філософія впливу. монографія. Харків: Видавець Савчук О. О., НТУСГ ім. П. Василенка, 2011. 204 с.

23. Загнітко А. П. Великий тлумачний словник. Сучасна українська мова від А до Я. Донецьк: ТОВ ВКФ «БАО», 2008. 704 с.

24. Захарчин Г.М., Любомудрова Н.П., Винничук Р.О., Смолінецька Н.В. Корпоративна культура: Навчальний посібник. Львів: «Новий Світ - 2000», 2011. 342 с.

25. Іващенко А.О. Активізація лідерського потенціалу студентів вищих навчальних закладів у процесі позанавчальної діяльності на засадах компетентнісного підходу. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Педагогіка, Психологія, Філософія: збірник наук. праць. Вип. 28. Т. 2. С. 117-123.

26. Карманенко В. В. Особиста й професійна ефективність. Тренінги з розвитку лідерських якостей у студентів економічних університетів. Полтава: РВВ ПУЕТ, 2018. 73 с.

27. Карманенко В. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. автореф. дис. ... канд. пед. наук 13.00.07. Умань, 2019. 20 с.

28. Качалов В., Лукіна Т. Проблеми якості освіти. Київ: Знання, 2007. 358 с.

29. Кобера А. В. Організаційно-психологічні детермінанти лідерства в органах внутрішніх справ України: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06. Київ. нац. ун-т внутр. справ. К., 2008. 16 с.

30. Коваленко О. Е. Педагогічні технології в сучасній освіті. Х.: Контраст, 2008. 148 с.

31. Кондзьолка В. Нариси історії античної філософії. Львів, 1993. С. 53.

32. Коротяєв Б. І., Курило В. С. Освітній простір: очікування та виклики часу й життя: монографія. Луганськ: ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2009. 308 с.

33. Косенчук О. Характеристика складових моделі формування лідерських якостей старшокласників у позаурочній діяльності на рівні міста.

Навчання і виховання обдарованої дитини. 2013. Вип. 1. С. 164-170.

34. Костенко Р. Критерії, показники та рівні сформованості лідерських якостей майбутніх менеджерів проєктів. *Наукові інновації та передові технології.* 2023. № 12. (26). С. 584-593.

35. Кочубей Т., Семенов А. Сучасні теорії лідерства: теоретичний аспект. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи.* 2012. № 40. С. 176-184.

36. Краснощок С. Розвиток лідерських якостей студента. *Наукові записки. Серія: педагогічні науки.* 2016. Вип. 112. С. 211-219.

37. Краснощок І. Формування лідерських якостей студентів як завдання виховної діяльності куратора студентської групи. *Наукові записки. Серія: педагогічні науки.* 2021. Вип. 194. С. 144-150.

38. Кращенко Ю. П. Виховання лідерських якостей у професійній підготовці вчителя. *Директор школи, ліцею, гімназії* 2011. № 6. С. 70-77.

39. Локшин В. С. Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в контексті процесу модернізації вищої освіти. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика: зб. наук. пр.* Луганськ, 2013. Вип. 1 (54). С. 109-120.

40. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2009. 254 с.

41. Мараховська Н. В. Тривіум-тренінг як спосіб формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: навч.-метод. посіб. Маріуполь: Маріупольський державний гуманітарний ун-т, 2008. 270 с.

42. Матійків І. М. Психологічні умови формування професійної компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів сфери обслуговування : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07.. Івано-Франківськ, 2008. 245 с.

43. Менегетти А. Психология лидера: пер. с итал. / А. Менегетти. СПб: «Онтотпсихология». Изд. 4-е, доп. М., 2004. 256 с.

44. Моральнісні аспекти філософії лідерства: Навчальний посібник / О.С. Пономарьов, Р.П. Мигущенко, А.О. Харченко, І.В. Ассєва. Харків: ФОП Бровін О.В., 2019. 170 с.

45. Мороз В. П. Організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Старобільськ, 2015. 20 с.

46. Олексюк О. Формування та розвиток у студентів університету лідерських якостей у процесі викладання психолого-педагогічних дисциплін. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. 2019. № 4 (67). С. 134-138.

47. Прокопенко І. А. Формування професійно-менеджерської культури майбутнього вчителя : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2008. 226 с.

48. Прохоренко Т. Г. Лідерство як форма самоствердження особистості в малій групі. *Вісник Міжнародного Слов'янського університету*:

український науково-теоретичний журнал. Ювілейний випуск. Харків, 2008. С. 12-18.

49. Прохан А. О. Значущість лідерських якостей менеджера як запорука позитивних змін на підприємстві. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2022.

Випуск 32. С. 31-36.

50. Резнік С. М. Професійні ролі викладача-лідера в умовах інформатизації та глобалізації. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я : тези доповідей XXVII*

Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 15–17 трав. 2019 р.). Харків, 2019.

М. IV. С. 117.

51. Решетило В. Формування лідерських якостей студентів як відповідь на виклики сучасності. *Сучасні аспекти виховання студентської молоді*. Харків, 2009. С. 118-121.

URL: <https://eprints.khame.edu.ua/31421/1/11.pdf>

52. Роль університету у розвитку лідерського потенціалу суспільства: концептуальні засади. За заг. ред. С. Калашнікової. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. 100 с.

53. Романовський О. Г., Резнік С. М. Необхідність формування готовності до викладацького лідерства у майбутніх фахівців освітніх, педагогічних, наук. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*.

Вінниця : ТОВ «Друк плюс», 2020. Вип. 55. С. 154-160.

54. Семченко Н. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2005. 20 с.

55. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. 296 с.

56. Сопівник Р. В. Теоретичні і методичні засади формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.07. Луганськ, 2013. 40 с.

57. Сопівник Р. В. Формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2015. 4 (67). С. 149-160.

URL: <http://caji.net/articles/2015/690-1451307562.pdf>.

58. Татенко В. О. Лідер XXI: Соц.-психолог. студії. К.: Корпорація, 2004. 198 с.

59. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник. Авт.: О. Романовський, Т. Гура, А. Книш, В. Бондаренко. Харків, 2017 р. 100 с.

60. Тітова Г. В. Підготовка майбутніх учителів фізичної культури до формування спортивних лідерських якостей в учнів основної школи: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Одеса, 2016. 20 с.

61. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом: навч. посіб. К.: Знання, 2006. 365 с.

62. Хупавцева Н. О., Максимчук В. Б. Формування і розвиток лідерських якостей студентів-психологів. *Психологія: Ориєнтальність і перспективи*. 2018. Вип. 10. С. 159-165.

63. Циба В. Т. Системна соціальна психологія: навч. посібник. Київ, 2006. 328 с.

64. Чубук Р. В. Критерії, показники та рівні професійної компетентності соціальних педагогів. *Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Сер. Психологія педагогіка*. 2008. Вип. 11.

Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzpuoapp_2008_11_30.

65. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно-орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Луганськ, 2006. 20 с.

66. Яременко П. Є. Якість освіти в Україні. Київ: Лібра, 2011. 157 с.

67. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до виховання лідера. Київ: Наукова думка, 2010. 143 с.

68. Яценко О. М., Горбунов М. П. Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів у процесі професійної підготовки : монографія. Харків, 2018. 250 с.

69. Яценко І. В. Феномен лідера. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. (Серія «Філософія. Політологія»). 2003. № 59- 61. С. 142 -145.

70. Campbell J.P. The role of theory in industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Vol. 1. Palo Alto, CA, US. Consulting Psychologists Press, 1990. P. 39-73.

71. Herbert A. Simon. The business school a problem in organizational design. *Journal of Management Studies*. 1967. № 4.1. P. 1-16.

72. Preziosi R. C. A Comparison of Traditional Instructional Methods and Accelerated Learning Methods in Leadership Education. *International Leadership Journal*. 2011. № 3 (1). P. 79-90. Режим доступу: http://www.tesc.edu/documents/ILJ_Winter_2011_final.pdf

73. Stale E. Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model *The Leadership Quarterly*. 2007. №18. P. 207-216.

74. Stogdill R. Handbook of Leadership a survey of theory and research. New York: Free Press, 1974. 613 p.

75. Freud Sigmund. Massenpsychologie und Ich-Analyse. Die Zukunft einer Illusion [*Group Psychology and the Analysis of the Ego: The Future of an Illusion*] (in German). [Frankfurt-on-Main](http://www.fischer.de), 2006. Fischer Verlag.

76. Zaccaro S. J. Organizational leadership and social intelligence. Multiple Intelligences and Leadership; Eds. R. E. Riggio, S. E. Murphy & F.J. Pirozzolo. 2002. P. 29-54.

77. Zwambag Z. Leadership and Management Development in Social Services Organizations. Short Life Study. Scottish leadership Foundation, 2005. 38 p.

Додаток А

Шкала оцінки потреби в досягненні (за Ю. Орловим)

Шифр

Стать

Вік

Інструкція. Вам пропонується ряд тверджень. Якщо Ви згодні з висловлюванням, то поруч з його номером напишіть "так" або поставте знак "+", якщо незгодні - "ні" ("-").

№ з/п	Твердження	Відповідь
1.	Думаю, що успіх в житті, скоріше, залежить від випадку, ніж від розрахунку.	
2.	Якщо я втрачу улюблене заняття, життя для мене втрапить будь-який сенс	
3.	Для мене в будь-якій справі важливіше не його виконання, а кінцевий результат.	
4.	Вважаю, що люди більше страждають від невдач на роботі, ніж від поганих взаємин з близькими.	
5.	На мою думку, більшість людей живуть далекими цілями, а не близькими.	
6.	У житті у мене було більше успіхів, ніж невдач.	
7.	Емоційні люди мені подобаються більше, ніж діяльні.	
8.	Навіть у звичайній роботі я намагаюся удосконалити деякі її елементи.	
9.	Поглинений думками про успіх, я можу забути про запобіжні заходи.	
10.	Мої близькі вважають мене ледачим	
11.	Думаю, що в моїх невдачах винні, скоріше, обставини, ніж я сам	
12.	Терпіння в мені більше, ніж здібностей.	
13.	Мої батьки дуже строго контролювали мене.	
14.	Лінь, а не сумнів в успіху змушує мене часто відмовлятися від своїх намірів.	
15.	Думаю, що я впевнена в собі людина.	
16.	Заради успіху я можу ризикнути, навіть якщо шанси невеликі.	
17.	Я старанна людина.	
18.	Коли все йде гладко, моя енергія посилюється.	

19.	Якби я був журналістом, я писав би, скорше, про оригінальні винаходи людей, ніж про події.	
20.	Мої близькі зазвичай не поділяють моїх планів	
21.	Рівень моїх вимог до життя нижчий, ніж у моїх товаришів.	
22.	Мені здається, що наполегливості в мені більше, ніж здібностей.	
23.	Я міг би досягти більшого, звільнившись від поточних справ	

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

Додаток Б

Методика діагностики комунікативних і організаторських здібностей
(КОЗ-2) (за О. Рукавішніковим)

Мета – визначити комунікативні й організаторські схильності особистості (вміння чітко і швидко встановлювати ділові і товариські контакти з людьми, прагнення розширювати контакти, схильність брати участь у групових заходах, здатність впливати на людей, прагнення проявляти ініціативу тощо).

Процедура. Досліджуваному пропонується відповісти на запитання тесту.

Інструкція. «Методика визначення комунікативних і організаторських схильностей містить 40 питань. На кожне питання слід відповісти «так» чи «ні». Якщо Вам важко у виборі відповіді, необхідно все-таки схилитися до відповідної альтернативи (+) або (-). Час на виконання методики –10-15 хвилин».

Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?

Чи часто Вам удається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?

Чи довго Вас турбує почуття образи, заподіяне Вам кимось із Ваших товаришів?

Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?

Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств з різними людьми?

Чи подобається Вам займатися громадською роботою?

Чи правильно, що Вам приємніше і простіше проводити час із книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?

Якщо виникли будь-які перешкоди в здійсненні Ваших намірів, чи легко Ви відступаєте від них?

Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші Вас за віком?

Чи любите Ви придумувати й організовувати зі своїми товаришами різні ігри

та розваги?
Чи важко Ви включаєтеся в нову для Вас компанію?
Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?

Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?
Чи прагнете Ви домагатися, щоб Ваші товариші діяли відповідно з Вашою думкою?
Чи важко Ви освоюватися в новому колективі?

Чи правильно, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обов'язків?
Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?

Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?
Чи дратують Вас оточуючі люди і чи хочеться Вам побути на самоті?
Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтеся в незнайомій для Вас обстановці?
Чи подобається Вам постійно перебувати серед людей?

Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
Чи відчуваєте Ви почуття утруднення, незручності, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?

Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
Чи любите Ви брати участь у колективних іграх?
Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?

Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?
Чи правда, що Ви рідко прагнете відстояти свою правоту?
Чи вважаєте Ви, що Вам не дуже важко внести пожвавлення в малознайому Вам компанію?

Чи берете Ви участь у громадській роботі університету?

Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?

Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте Вашими товаришами?

Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому Вам компанію?

Чи охоче Ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?

Чи правда, що Ви не відчуваєте себе досить впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?

Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?

Чи правда, що у Вас багато друзів?

Чи часто Ви соромитесь, почуваете незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?

Чи правда, що Вас лякає перспектива опинитися в новому колективі?

Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваетесь в оточенні великої групи своїх товаришів?

Обробка даних. Визначаються рівні комунікативних і організаторських схильностей залежно від набраних балів за цими параметрами. Максимальна

кількість балів окремо за кожним параметром – 20. Підраховуються бали

окремо за комунікативними й окремо за організаторськими схильностями за допомогою ключа для обробки даних «КОС-2». За кожну відповідь «так» чи «ні» для висловлювань, які збігаються з позначеними в ключі окремо за відповідними схильностям, приписується один бал.

Експериментально встановлено п'ять рівнів комунікативних і організаторських схильностей. Підраховується кількість відповідей, які збігаються з ключем, за кожним розділом методики, потім обчислюється оцінний коефіцієнт за формулою:

$K = 0,05 \cdot C$, де K – величина оцінного коефіцієнта;

C – кількість відповідей, які збігаються з ключем.

Оцінний коефіцієнт може варіюватися від 0 до 1. Показники, близькі до 1, говорять про високий рівень, близькі до 0 – про низький рівень.

Підослідні, що отримали оцінку 1-4 бали, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей.

Ті досліджувані, що набрали 5-8 балів, мають комунікативні та організаторські схильності на рівні, нижчому від середнього. Вони не прагнуть до спілкування, воліють проводити час наодинці з собою. У новій компанії або колективі почуваються скучно. Зазнають труднощів у встановленні контактів з людьми. Не відстоюють свою думку, важко переживають образи. Рідко виявляють ініціативу, уникають прийняття самостійних рішень.

Для випробовуваних, які набрали 9-12 балів, характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, відстоюють своє, однак потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Необхідна подальша виховна робота з формування та розвитку цих якостей особистості.

Оцінка 13-16 балів свідчить про високий рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей випробовуваних. Вони не губляться у новій обстановці, швидко знаходять друзів, прагнуть розширити коло своїх знайомих, допомагають близьким і друзям, виявляють ініціативу у спілкуванні, здатні приймати рішення у важких, нестандартних ситуаціях.

Дуже високий рівень комунікативних і організаторських схильностей (17-20 балів) у досліджувані свідчить про сформовану потребу в комунікативній і організаторській діяльності. Вони швидко орієнтуються у важких ситуаціях.

Невимушено поведуться в новому колективі. Ініціативні, приймають самостійні рішення. Відстоюють свою думку і домагаються прийняття своїх рішень. Наполегливі й одержимі в діяльності.

Додаток В

Методика діагностики рівня полікомунікативної емпатії
(за І. Юсуповим)

Методика досліджує емпатію – емоційний відгук людини на переживання інших людей, що виявляється в співпереживанні (ідентифікація з іншим) і в співчутті (співчутливе ставлення до іншого). Підкреслимо, що оцінюється не сам факт переживання, а саме схильність до нього, оскільки прояв емоційного відгуку в реальних умовах пов'язаний з певними соціальними обмеженнями.

Процедура. Методика є опитувальником із 36 тверджень, оцінюваних респондентами за шестиступальною шкалою.

Інструкція: студент має висловити свою думку («не знаю», «ніколи», «іноді», «часто», «майже завжди», «завжди») щодо таких тверджень.

1. Мені більше подобаються книги про подорожі, ніж книги про долю людей.
2. Дорослих людей дратує турбота батьків.
3. Мені подобається розмірковувати про причини успіхів або невдач людей.
4. Серед музичних творів віддаю перевагу сучасним.
5. Якщо хвора людина виявляє дратівливість та незадоволення, до цього слід ставитись поблагливо.
6. Хвору людину потрібно постійно підтримувати морально.
7. Стороннім людям не слід втручатися в особистісні конфлікти, що виникають між двома особами.
8. Старі люди зазвичай дуже дратівливі і вимогливі.
9. У дитинстві тужлива музика викликала у мене смуток, навіть сльози.
10. Якщо мої батьки роздратовані, то це впливає і на мій настрій.
11. Мені байдуже, що мене хтось критикує.
12. Мені більше до вподоби роздивлятися портрети, ніж пейзажі або натюрморти.

13. Я вибачаю батьків, навіть у тих випадках, коли вони несправедливі.
14. Якщо кінь погано працює, його потрібно бити.
15. Коли я читаю про драматичні події з життя людей, то переживаю так, наче це відбувається зі мною.

16. Батьки ставляться до дітей несправедливо.
17. Я не можу залишатися осторонь, коли бачу, як сперечаються підлітки або дорослі.
18. Я не звертаю увагу на погані настрої батьків.

19. Мені подобається спостерігати за поведінкою тварин, я навіть відкладаю інші справи.
20. Фільми та книги можуть викликати сльози лише у сентиментальних та несерйозних людей.

21. Мені цікаво спостерігати за людьми, їхньою поведінкою, мімікою.
22. У дитинстві я приносив додому бездомних кошенят, цуценят.
23. Усі люди озлоблені.
24. Коли дивлюсь на незнайому людину, то мені хочеться відгадати, яке в неї життя.

25. У дитинстві навколо мене збиралася купка молодших за мене малюків.
26. Коли я бачу поранену тварину, намагаюсь їй допомогти.
27. Людина почуватиметься краще, навіть якщо просто уважно вислухати її.

28. Ставши свідком дорожньої пригоди, намагаюсь залишитись осторонь подій.
29. Молодші діти радіють, коли я пропоную їм нову гру або розвагу.
30. Люди перебільшують, коли кажуть, що тварини здатні відчувати настрої людини.

31. Конфліктну ситуацію людина має вирішувати самостійно, не залучаючи до неї оточення.
32. Якщо дитина плаче, то в неї на це є причина.

33. Молодь має поблажливо ставитись до літніх людей, задовольняти їхні прохання.

34. Мені хотілося б дізнатися, чому деякі люди бувають задумливими.

35. Безпритульних тварин потрібно знищувати, щоб захистити здоров'я людей та домашніх тварин.

36. Мені не подобається, коли друзі розповідають мені про свої проблеми, і зазвичай я змінюю тему розмови.

Дана методика дозволяє не лише визначити загальний рівень емпатії, але і встановити її рівні в різних сферах людського життя. Автор методики

класифікує емпатію, виходячи з об'єкта, на якого вона спрямована, – емпатія з батьками, тваринами, людьми похилого віку, дітьми, героями художніх творів, незнайомими або малознайомими людьми.

Тест базується на діагностиці факторів, що обумовлюють розвитку суб'єкта емпатійного потенціалу: здатності до прийняття ролі; сензитивності; досвіду даного переживання в емоційній пам'яті досліджуваного.

Тест кількісно фіксує способи дії суб'єкта емпатії, представлені як перерахування дискретного ряду відкритих змінних, актуалізованих

вербальним описом і пов'язаних з відповідними їм ситуаціями. Об'єктами

емпатії виступають соціальні ситуації і присутні в них персонажі, з якими досліджуваній міг співпереживати у повсякденному житті, накопичуючи емоційно-когнітивний досвід у процесі соціалізації. З усього можливого

спектру емпатійних реакцій діагностується лише 6 векторів співпереживання:

а) з батьками; б) з тваринами; в) з людьми похилого віку; г) з дітьми; д) з героями художніх творів; е) в міжособистісних стосунках

Обмеження даної методики полягає у тому, що при підрахунку загального балу та при описі емпатії у людей з різними рівнями її прояву цей

поділ за сферами не враховується. На думку І. Юсупова, загальний високий

(середній, низький) рівень емпатії передбачає такі ж її рівні за всіма окремими сферами.

Тому при аналізі результатів слід акцентувати увагу не на загальному отриманому показнику емпатії, а саме на показниках за окремими шкалами тесту. Тест спрямований на виявлення інтенсивної характеристики емпатійного потенціалу. Він може використовуватися як діагностичний інструмент для експрес-аналізу при підборі кадрів на комунікативні професії, а також при формуванні контингенту студентів психологічних і юридичних факультетів університетів, медичних, театральних і педагогічних освітніх закладів.

Обробка отриманих результатів.

Перед підрахунком результатів слід перевірити ступінь щирості студента. Якщо він відповів «ніколи» на твердження за номерами 3, 9, 10, 11, 13, 28, 36 або «завжди» на твердження 11, 13, 17, 26, то він не був щирим, а прагнув показати себе з кращого боку. Результати тесту можна брати на віру, якщо на перераховані твердження студент дав не більше трьох нещирих відповідей.

82–90 балів) Дуже високий рівень емпатійності. Людина дуже чутлива до образ, болісно реагує на критику. У спілкуванні вона тонко реагує на настрої співрозмовника, погано почувається в присутності «важких людей».

Досить часто відчуває комплекс провини, побоюючись завдати комусь турботу або образити.

63–81 бал. Висока емпатійність. Людина чутлива до проблем оточення, великодушна, схильна пробачати іншим недоліки та помилки. З цікавістю ставиться до людей. Емоційно чутлива, комунікабельна, швидко встановлює контакт і знаходить спільну мову. Намагається уникати конфліктів, знаходячи компромісні рішення. В оцінці більше довіряє власним відчуттям, ніж аналітичним висновкам.

37–62 бали. Нормальний рівень емпатійності, властивий більшості людей. У стосунках ця людина складає враження про інших швидше за їхніми вчинками. Їй властиві стримані/емоційні прояви. У спілкуванні

делікатна, зазвичай не висловлює свою точку зору, якщо не впевнена в її прийнятності оточенням.

НУБІП України

12–36 балів. Низький рівень емпатійності. Людина зазнає труднощі в установленні контактів з оточуючими, невпевнено почувається у компанії.

Емоційні прояви інших здаються їй незрозумілими і безпідставними.

Вона є прихильником точних формулювань і раціональних рішень. Друзі та знайомі відзначають її ділові якості.

НУБІП України

11 балів і менше. Дуже низький рівень емпатійності. Відчуває труднощі у спілкуванні та встановленні контакту з оточенням, особливо з дітьми та

літніми людьми.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

Додаток Г

Тренінг розвитку лідерських якостей студентів

Мета: розвиток лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти

Завдання:

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

Структура тренінгу:

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

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

Кількість занять: 1

Тривалість 2 год.

Заняття

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

Вправа «Моя ім'я»

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

Матеріали: не потрібні

Час: 10 хв.

Процедура проведення: Тренер пропонує першому учаснику, наприклад сидячому з права від нього, підвестися і назвати своє повне ім'я та прізвище, а також ім'я, яким він ходив би, щоб його називали в групі.

Наприклад: «Мене звуть В'ячеслав Іванов. В групі прошу називати мене Слава». Далі виступаючому потрібно повідомити що-небудь про своє ім'я і прізвище.

Так він може відповісти на наступні запитання:

Що означає твоє прізвище?

Що означає твоє ім'я?

Чи подобається тобі твоє ім'я?

Чи знаєш ти, хто його тобі підбрав?

Хто ще в твоїй сім'ї носив це ім'я?

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

Вправа «Правила»

Мета: Прийняття правил для продуктивної роботи групи

Матеріали: непотрібні

Час: 5 хв.

Процедура проведення: Тренер пояснює: для того, щоб кожному в групі було зручно, потрібно дотримуватись певних правил. Далі учасникам пропонується назвати правила, які, на їхню думку, потрібні для ефективної роботи на тренінгу. Усі пропозиції записуються на фліп-чарті, потім кожне правило обговорюється з групою – що воно означає, для чого потрібне. Тільки після того, як уся група прийме правило, тренер записує його на плакаті «Правила роботи групи».

Орієнтовними правилами можуть бути такі:

- дотримуватися регламенту;
- слухати і чути (один говорить – усі слухають);
- бути позитивним;
- бути активним;
- говорити тільки за темою і від свого імені;
- не критикувати: кожен має право на власну думку;
- говорити коротко по черзі.

Вправа «Очікування»

НУВБІП УКРАЇНИ

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

Матеріали: плакат «Наші очікування»

Час: 5 хв.

НУВБІП УКРАЇНИ

Процедура проведення: Тренер нагадує учасникам, що вони працюють у форматі тренінгу і потрібно сформулювати власні очікування: які знання, навички ви хотіли б отримати. Кожному учаснику пропонується назвати свої очікування від тренінгу, починаючи словами: «Я очікую ...». Кожне

висловлювання тренер коротко записує на плакаті «Наші очікування»

НУВБІП УКРАЇНИ

Вправа «Австралійський дощ»

Мета: активізувати учасників, підготувати їх до наступних вправ.

Матеріали: не потрібні

Час: 10 хв.

НУВБІП УКРАЇНИ

Процедура проведення: Учасникам необхідно стати в коло.

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

уважні

НУВБІП УКРАЇНИ

В Австралії здійнявся вітер (тренер тре в долоні).

Починає крапати дощ. (клацання пальцями).

Дощ посилюється (почергове плескання у долоні).

А ось град – справжня буря (тупіт ногами).

Але що це буря стихає (плескання по стегнах).

Дощ стихає (плескання долонями).

Поодинокі краплі падають на землю (клацання пальцями).

Тихий шелест вітру (потирання долонь).

Сонце. (руки до гори. Усмішка).

НУВБІП УКРАЇНИ

Вправа «Якості лідера»

Мета: формування уявлень учасників про лідерські якості.

Матеріали: аркуші А4, ручки

Час: 20 хв.

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

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

Остаточний список якостей зачитується ведучому і обґрунтовується учасниками.

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

Інформаційне повідомлення

Мета: Ознайомити учасників з поняттям лідерства

Матеріали: не потрібні

Час: 15 хв.

Процедура проведення: Своім першим народженням ми зобов'язані батькам, друге - ми даємо собі самі. Лідерство є соціальним феноменом. Але для того щоб бути лідером для інших, для початку необхідно стати лідером по відношенню до самого себе. Чи можуть бути лідерами люди, які самі нікуди не йдуть? В кожній людині закладений величезний потенціал, але знайти і реалізувати його може лише вона сама.

З самого дитинства дитина намагається бути кимось. Вона ще не знає, хто вона, а жити без особистості важко. Дитина наслідує дорослих, для того щоб навчитися тому, що вміють вони. Дорослі планують і організують життя дитини, тому що вона ще не вміє це робити самостійно. Вирісши, вона знаходить індивідуальність, починає усвідомлювати своє справжнє «Я», бере

на себе відповідальність за власне життя і починає управляти ним. У цьому виявляється друге народження. Принаймні, так повинно бути.

Однак якщо ви уважно подивитесь навколо, то, на жаль, виявите, що насправді світ повний дорослих і літніх людей, так і не взяли на себе

відповідальність за своє життя. Це ті люди, які не вільні, «будують» власне життя на основі почуттів по радіо непрофесійних гороскопів, порад знайомих і вказівок близьких. Це люди, так і не знайшли внутрішніх точок опори і вимушені шукати їх назовні.

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

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

іде.

Вправа «Секрет Джованні».

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

Матеріали: картки.

Час: 30 хв.

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

можна збільшити. На картках написані наступні фрази:

Джованні слухає тільки музику в стилі кантрі.

У Джованні алергія на кішок.

Джованні лисий.
У Джованні немає машини.
Джованні не вміє готувати.

Єдина прикраса Джованні - перстень з печаткою.

Егон Айгенсінн - тренер Джованні.

Егон Айгенсінн лежить в ліжку з грипом.
Лізи Лонгбайн зараз немає в місті.
Вона знімає свій перший фільм «Мисливець».

Гаррі Пітбул абсолютно невинний.

Джованні дуже пихатий.
Тітка Роза - в Африці на сафарі.
Джованні ніколи не їсть суп.

Поблизу від квартири Марвіна немає дерев.

Белло любить грати під ліжком Джованні.

Белло не у воді.
Джованні любить тварин.
У Джованні є собака Белло.

Белло шість років.

Егон Айгенсінн часто ходить в оперу.
У Гаррі Пітбула є одна пристрась: він пече кекси.
Ліза Лонгбайн любить діаманти.

Гаррі Пітбул часто ходить на риболовлю.

Джованні придбав державні цінні папери.

Далі ведучий зачитує наступний текст:
«Джованні Великий – знаменитий важкоатлет. Сьогодні він дуже схвильований. Схвильований він тому, що відмовився виступати ввечері в

показовому виступі, в якому бере участь його лютий суперник Гаррі

Пітбулл.

Джованні сказав: «Я не можу піти туди, поки я не знайшов це».
Ваше завдання – розкрити секрет Джованні. Зробити це можна, якщо

звести всю наявну на картках інформацію воедино. Вся робота виконується усно. Показувати свою картку іншим забороняється. Ніхто не має права робити ніяких записів. Завдання буде вважатися виконаним, якщо дані відповіді на три питання:

Що втратив Джованні?

Хто це викрав?

Де це знаходиться?

Кожен учасник отримує копію Програми».

Що було втрачено? маленьке кошеля; квиток в оперу; перука; червоний

кабриолет; рецепт кексу

Діамантовий перстень

Хто це викрав? Белло, собака; Егон Айгенсінн, тренер Джованні; Ліза

Лонгбайн, його подруга; Гаррі Пітбул, його суперник; його улюблена

тітка

Роза

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

Учасники обговорюють завдання та пропонують завершені варіанти

відповідей ведучому. Ведучий відповідає тільки «так» чи «ні». При цьому провідному необхідно застерегти учасників від простого перебору варіантів і при пред'явленні відповіді вимагати його обґрунтування.

Правильна відповідь: Загублений перука. Його викрала собака Белло.

Перука знаходиться під ліжком. Правильна відповідь складно знайти, якщо в групі не проявиться лідер, який візьме на себе виконання координаційної функції. Відповідно, виконання даної вправи на третьому етапі тренінгу дає можливість молодшим командирам проявити організаційні здібності:

організувати обговорення і керувати процесом пошуку рішення.

Вправа «Ліс».

Мета: розслаблення, відновлення сил.

Матеріали: не потрібно.

Час: 15 хв.

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

Усі стежинки в ньому знайомі. Ось ця веде до березового гаю. Я направляюся туди. Дихається легко, рівно, глибоко... Легкий вітерець хитає верхівки дерев, вони, вітаючись, кланяються мені. Навкруги тиша, тільки десь стукає дятел, а пташки співають свої невігадливі пісні, радіючі кожній новій миті дня. Дихається легко, рівно, глибоко...

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

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

Свіже повітря пронизує все навкруги. Дихається легко, рівно, глибоко. Натішившись ліською прохолодою і тишею, я повертаюся додому.

Вправа «Мій внутрішній стан»

Мета: підведення підсумків щодо процесу роботи

Матеріали: не потрібні

Час: 5 хв

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

Обмін враженнями, почуттями, думками щодо роботи групи

[Д. Креймс]