

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
Факультет права, публічного управління та національної безпеки  
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота  
на правах рукопису

**Темненко Наталії Іванівни**

УДК 159.928:316.46:37.032

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**Розвиток лідерських якостей в рамках професійної підготовки студентів  
закладів фахової передвищої освіти**

Спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Практична психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра психології.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання  
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Н.І. Темненко

Керівник роботи:

**Гречуха Ірина Анатоліївна**

доктор філософії (спеціальність

«Психологія»), доцент кафедри психології

Житомир – 2023

**Висновок кафедри** \_\_\_\_\_  
за результатами попереднього захисту: \_\_\_\_\_

Протокол засідання кафедри  
№ \_\_\_\_\_ від « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ року

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ (науковий ступінь, вчене звання)

\_\_\_\_\_ (підпис)

\_\_\_\_\_ (науковий ступінь, вчене звання)

### **Результати захисту кваліфікаційної роботи**

Здобувач вищої освіти

\_\_\_\_\_ захистив (ла)  
(прізвище ,ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою \_\_\_\_\_

за шкалою ECTS \_\_\_\_\_

за національною шкалою \_\_\_\_\_

Секретар ЕК

\_\_\_\_\_ (науковий ступінь, вчене звання)

\_\_\_\_\_ (підпис)

\_\_\_\_\_ (прізвище ,ім'я, по батькові)

## АНОТАЦІЯ

**Темненко Н.І. Розвиток лідерських якостей в рамках професійної підготовки студентів закладів фахової передвищої освіти. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 «Психологія», ОПП «Практична психологія». – Поліський національний університет, Житомир, 2023.

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню лідерських якостей студентів фахової передвищої освіти. На основі аналізу наукових джерел поняття лідерські здібності розкрито як здатність до розвитку своїх загальних і спеціальних здібностей, що на думку психологів і є передумовою мати високі лідерські якості.

З метою вивчення психологічних характеристик розвитку лідерських здібностей було здійснено підбір комплексу психодіагностичних методик. Дослідження рівня комунікативних і організаторських схильностей дозволило виявити позитивний вплив освітнього процесу в цілому та професійної підготовки зокрема на формування особистості лідера майбутнього професіонала.

Емпірично встановлено, що розвиток лідерських якостей залежить від багатьох соціальних та психологічних факторів. Соціальними факторами розвитку є група референтних осіб, які є важливими людьми в період професійного становлення – це педагоги в навчальному закладі та фахівці-практики, які є взірцями для наслідування. Методом психологічного впливу є соціально-психологічний тренінг, головною метою якого є формування та розвиток лідерських якостей підлітків.

Результати дослідження можуть бути використані педагогічними працівниками та практичними психологами у роботі зі здобувачами фахової передвищої освіти у рамках їх професійної підготовки.

*Ключові слова:* лідер, лідерство, підлітковий вік, якості, освіта, здібності, задатки, компетенції.

## ANNOTATION

**Temnenko N.I. Development of leadership qualities within the framework of professional training of students of institutions of professional preliminary higher education. - Qualification work on manuscript rights.**

Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 053 "Psychology", OPP "Practical Psychology". – Polissia National University, Zhytomyr, 2023.

The qualification work is devoted to the study of the leadership qualities of students of vocational pre-university education. Based on the analysis of scientific sources, the concept of leadership abilities is revealed as the ability to develop one's general and special abilities, which, according to psychologists, is a prerequisite for having high leadership qualities.

In order to study the psychological characteristics of the development of leadership abilities, a set of psychodiagnostic methods was selected. The study of the level of communicative and organizational tendencies made it possible to reveal the positive influence of the educational process in general and professional training in particular on the formation of the personality of the leader of the future professional.

It has been empirically established that the development of leadership qualities depends on many social and psychological factors. The social factors of development are a group of reference persons who are important people during the period of professional formation - they are teachers in an educational institution and practitioners who are role models. The method of psychological influence is socio-psychological training, the main purpose of which is the formation and development of leadership qualities of teenagers.

The results of the study can be used by teaching staff and practical psychologists in their work with students of professional preliminary higher education as part of their professional training.

*Key words:* leader, leadership, adolescence, qualities, education, abilities, aptitudes, competencies.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В РАМКАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ.....	10
1.1. Поняття та зміст психологічних категорій «лідерство» та «лідерські якості» .....	10
1.2. Соціально-психологічні чинники розвитку особистості в юнацькому віці.....	16
1.3. Розвиток лідерських якостей студентів в рамках професійної підготовки на прикладі ВСП «Житомирський торговельно – економічний фаховий коледж ДТЕУ».....	19
Висновки до розділу 1.....	23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В РАМКАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ.....	24
2.1. Загальна характеристика методів та організація дослідження розвитку лідерських якостей.....	24
2.2. Результати емпіричного дослідження розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки студентів ВСП «Житомирський торговельно – економічний фаховий коледж ДТЕУ».....	27
Висновки до розділу 2.....	30
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ.....	31
3.1. Розробка програми розвитку лідерських якостей студентів закладів фахової передвищої освіти в рамках професійної підготовки.....	31

3.2. Планування та розробка соціально-психологічного тренінгу розвитку лідерських якостей студентів ВСП «Житомирський торговельно – економічний фаховий коледж ДТЕУ».....	41
3.3. Загальні практичні рекомендації щодо розвитку лідерських якостей студентів в рамках професійної підготовки.....	44
Висновки до розділу 3.....	47
ВИСНОВКИ.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
ДОДАТКИ.....	56

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Процеси, які відбуваються у сфері фахової передвищої освіти України сьогодні вимагають спрямованості на задоволення освітніх потреб особистості, активне оволодіння нею професійними знаннями і навичками, які забезпечать високий рівень їх майстерності. Окрім того, значна увага приділяється розвитку так званих м'яких навичок – soft skills, які забезпечують успіх у будь-якому виді діяльності і на сьогодні є невід'ємною частиною формування висококваліфікованого фахівця.

У підготовці фахівців найвищого рівня – відповідальних, компетентних, конкурентоспроможних – ключову роль відіграє розвиток лідерських навичок, як запоруки успіху майбутньої кар'єри. Важливе значення має розвиток лідерських якостей та здібностей в процесі організованого та цілеспрямованого навчання, прийомам ділового спілкування, пошуку способів ефективного вирішення проблем, прийомам тимблдингу (створення команди), а також уміння керувати власними емоціями та управляти конфліктами.

Дослідженню різних аспектів лідерства та лідерських якостей приділяло увагу багато вітчизняних та зарубіжних науковців таких як: Н. Альохіна, Н. Волкова, Д. Волтерс, Д. Дженнінгс, А. Жукова, Л. Кайдалова, Д. Караджіанні, А. Кобера, О. Кокун, К. Левін, О. Лебідь, Н. Лозінська, О. Маковський, Н. Мараховська, А. Мітлош, А. Монтгомері, О. Нестуля, С. Нестуля, О. Олексюк, С. Пашенко, І. Пішко, Ю. Сердюк, Р. Стогділл, Р. Такер, В. Ткаченко, С. Хоружий, В. Ягоднікова та багато інших.

Актуальність дослідження полягає у тому, що попри значну теоретичну розробленість цього питання, недостатня увага приділялася вивченню особливостей розвитку лідерських якостей у закладах фахової передвищої освіти, тобто на етапі професійної підготовки майбутніх фахівців.

З огляду на те, що дана проблема має важливе соціальне значення та залишається маловивченою, було обрано тему нашого дослідження, а саме

*«Розвиток лідерських якостей в рамках професійної підготовки студентів закладів фахової передвищої освіти».*

**Мета дослідження:** визначити особливості розвитку лідерських якостей студентів закладів фахової передвищої освіти.

Відповідно до мети та предмета визначено **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати зміст понять психологічних категорій «лідерство» та «лідерські якості».
2. Визначити соціально-психологічні чинники розвитку особистості в юнацькому віці.
3. Охарактеризувати особливості розвитку лідерських якостей студентів торговельно-економічного коледжу в рамках професійної підготовки.
4. Провести емпіричне дослідження лідерських якостей студентів торговельно-економічного коледжу в рамках професійної підготовки.
5. Розробити тренінгову програму націлену на розвиток лідерського потенціалу здобувачів фахової передвищої освіти.

**Об'єкт дослідження** – розвиток лідерських якостей студентів.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки студентів фахової передвищої освіти.

**Гіпотеза дослідження.** Розвиток лідерських якостей є невід'ємною частиною розвитку особистості в юнацькому віці та важливою частиною професійного становлення.

**Теоретико-методологічною основою дослідження** є соціально-психологічний підхід до вивчення проблеми лідерства, згідно якого, крім суб'єкта та об'єкта діяльності у взаємодії додається третій елемент – значуще соціальне оточення (М. Гриньова, Н. Жеребова, С. Нестуля, О. Нестуля, Н. Кононец, В. Татенко, Л. Уманський).

**Методи дослідження:** методи теоретичних досліджень: аналіз, зокрема науково-теоретичної літератури з проблеми, синтез, порівняння, узагальнення; психодіагностичні методи: методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» В. В. Синявського і Б. О. Федоришина; методика



«Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький); статистичні методи математичної обробки даних – описова статистика: знаходження рівнів вираженості ознаки у відсотках, середнє арифметичне значення.

**Емпірична база дослідження.** Дослідження проводилося впродовж 2022-2023 років на базі Відокремленого структурного підрозділу «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету». До вибірки ввійшли студенти I, II і III курсу загальною чисельністю 235 осіб.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що: проаналізовано основні психологічні особливості та чинники розвитку лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти на прикладі студентів торговельно-економічного коледжу.

**Практична значущість одержаних результатів** полягає у визначенні психологічних особливостей розвитку лідерських якостей студентів торговельно-економічного коледжу, які можуть бути використані у роботі зі здобувачами фахової передвищої освіти у рамках їх професійної підготовки.

**Апробація та впровадження результатів дослідження.** Основні положення та результати дослідження були представлені для обговорення на 3 науково-практичних конференціях:

1. XII Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених «Молодь у сучасній психології», Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка (Суми, 20 квітня 2023 р.)
2. Міжнародна мультидисциплінарна наукова інтернет-конференція «Світ наукових досліджень. Випуск 22» (Громадська організація «Наукова спільнота»; та Wyższej Szkoły Społeczno-Gospodarcza w Przeworsku (м. Переворськ, Польща - 27-28 вересня 2023 року). [www.economy-confer.com.ua](http://www.economy-confer.com.ua)
3. Міжнародна науково-практична конференція «Наука, освіта, технології та суспільство: проблеми та перспективи» (International scientific-practical

conference “Science, education, technology and society: problems and prospects”: conference proceedings (Bratislava, Slovakia, October 12, 2023). Bratislava, Slovakia: Scholarly Publisher ICSSH, 2023.) (м. Братислава, Словаччина - 12 жовтня 2023 року). <http://www.economics.in.ua/>

**Публікації.** Теоретичні та емпіричні результати дослідження висвітлено у 3 публікаціях:

1. Темненко Н.І. Українське лідерство у післявоєнній Україні. *Збірник наукових праць. За матеріалами XII Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Молодь у сучасній психології»*, Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка (Суми, 20 квітня 2023 р.) . – подано до друку.
2. Темненко Н.І. Розвиток лідерських якостей студентів у процесі навчання в закладах фахової перед вищої освіти *Збірник наукових праць. За матеріалами Міжнародної мультидисциплінарної наукової інтернет-конференції «Світ наукових досліджень. Випуск 22»*. <http://www.economy-confer.com.ua/full-article/4763/>
3. Темненко Н. І. Поняття «лідер» та «лідерство» в психологічній науці, *Збірник наукових праць. За матеріалами Міжнародної науково – практичної конференції «Наука, освіта, технології та суспільство: проблеми та перспективи, м. Братислава, Словаччина - 12 жовтня 2023 року*). <http://www.economics.in.ua/2023/10/12-2023.html>

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 39 найменувань, (з них 7 – іноземною мовою) та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 85 сторінки, основний зміст роботи викладено на 45 сторінках. Робота містить 5 рисунків.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В РАМКАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

### **1.1. Поняття та зміст психологічних категорій «лідерство» та «лідерські якості»**

У світовій та вітчизняній науці психологічні категорії «лідерство» та «лідерські якості» розглядаються з різних точок зору. Підходи до їх визначення можуть базуватися на особистісних характеристиках, на впливі, який має лідерство на міжособистісні стосунки, на когнітивних або емоційних здібностях, на характері групової орієнтації та співвідношенні власних чи колективних інтересів. У психологічному словнику Американської психологічної асоціації подане визначення лідерства, як низки процесів, пов'язаних із керівництвом іншими [37]. Сюди належать організація, спрямування, координація та мотивація зусиль підлеглих у досягненні конкретних цілей певної групи або організації в цілому. При цьому лідерство має ряд характерних особливостей. Воно є взаємним процесом: лідери впливають на послідовників, а послідовники – на лідерів. Носить характер взаємодії: лідери та послідовники обмінюються часом, енергією, навичками з метою покращення спільного результату. Сприяє трансформаційним процесам, коли лідери надихають та мотивують послідовників, будуючись при цьому на добровільності, а не примусовості [37].

Останніми роками різноманітні аспекти формування лідерських якостей у майбутніх фахівців під час їх професійної підготовки розглядалися у дослідженнях науковців І. Андрощук, Н. Альохіної, О. Баніт, А. Бричко, Н. Волкової, В. Гегешко, А. Жукової, О. Лебідь, А. Літвака, С. Лукаш, Л. Лук'янової, Л. Кайдалової, О. Олексюк, О. Романовського, В. Чумака, Н. Щокіної та інших.

У багатьох роботах лідерство розглядається як складна, багатокомпонентна компетентність вищого рівня, а не стала риса особистості [36].

Лідерська компетентність є так званою «м'якою», надпрофесійною навичкою – *soft skills*, яка допомагає вирішувати будь-які завдання, що виникають у повсякденному житті, а також працювати з іншими людьми. Потреба у «жорстких навичках» – *hard skills*, які належать до вузьких професійних навичок, виникає в процесі вирішення певних професійних задач [2]. Підтвердженням цього є результати дослідження, проведеного науковцями Гарвардського університету. Так, вчені стверджують, що 80% досягнень у кар'єрі визначаються м'якими навичками та лише 20% – жорсткими навичками. Експерти вважають, що тренінги з формування м'яких навичок необхідно впроваджувати на етапі навчання майбутніх фахівців у закладах вищої освіти [32].

А. Літвак вважає, що «лідерство – це поведінка людини в групі, пов'язана із його високою активністю і ініціативністю, розумінням майбутнього, поведінка, що виходить за межі повсякденних обов'язків і функціональних зобов'язань, котра робить вплив і дію однієї особи на інших членів групи, викликаючи довіру і бажання наслідувати цю поведінку, що перетворює оточуючих людей у своїх послідовників» [11, с.70]. На думку дослідника, не у кожній групі є лідер. Він з'являється лише тоді, коли у членів групи виникає бажання наслідувати лідера у його діях і поведінці та наводить популярну думку П. Друкера, видатного американського вченого у галузі менеджменту, який вважав, що лідери – звичайні люди, що роблять незвичайні речі [11].

Спираючись на трактування понять «лідерство» та «лідер», науковці Л. Хоменко-Семенова, К. Істратов та Л. Оксамитна стверджують, що «лідерство – один із процесів організації малої соціальної групи та управління нею, який сприяє досягненню групової мети в оптимальний термін і з оптимальним ефектом, детермінований панівними в суспільстві соціальними відносинами» [30, с. 140]. Науковці наголошують, що лідер – член групи, який спонтанно

висувається на роль неофіційного керівника [30, с. 140]. При цьому є низка умов, а саме: ситуація є настільки конкретною, специфічною та значущою, що саме такий неофіційний керівник – лідер – здатний забезпечити швидке досягнення спільної мети шляхом успішної організації спільної діяльності людей [30].

В той же час, ряд дослідників вважають, що лідерство та ефективне керівництво тісно пов'язані та є невід'ємною частиною стратегічного управління організацією. Відтак, керівник – формальний лідер – ініціюючи розвиток організації, засвідчує також і неформальне лідерство. Неформальний лідер – той за ким слідує члени колективу у досягненні спільної мети. К. Степанюк зауважує, що «керівника-лідера завжди уявляють як стратега, який має ідеї, вміння запалити ними інших, розробити та ініціювати проєкт» [27].

Досліджуючи історичний аспект становлення понять «лідер» та «лідерство», О. Олексюк наводить твердження зарубіжних науковців початку ХХ століття про те, що феномен лідерства з'являється тоді, коли виникає ситуація, яка потребує вирішення. Ключем до її розв'язання є наявність трьох компонентів. Першим компонентом є комплекс особистісних рис лідера. Другим важливим складником є природа групи в цілому та її членів зокрема. І останнім компонентом є проблема, яку група повинна вирішити. Автор підтримує широко розповсюджену думку, що лідер розвивається тоді, коли наявність лідерських якостей є необхідною умовою досягнення успіху. Беручи до уваги сучасний стан розвитку суспільства та вимог, які висуваються до лідерів із урахуванням всієї складності соціально-економічного становища країни, «треба формувати дійсних лідерів, які з повагою ставляться до людей, що поряд з ними вирішують завдання; таких особистостей, які стають прикладом для наслідування, а особливо по відношенню до своєї країни і держави як громадянина-патріота» [19].

На сьогодні, в науковому світі єдиного універсального визначення поняття «лідерство» не існує. Це пов'язано із наявністю у його структурі як об'єктивних, так і суб'єктивних компонентів. Об'єктивні елементи притаманні будь-якому лідерству незалежно від історичного періоду, в який воно сформувалося та

функціонує. Тоді як суб'єктивні відображають конкретний час, культурне оточення та інші фактори зовнішнього середовища, розмаїття і комбінації яких є незліченними. Тому при спробі дати визначення лідерству, необхідно брати до уваги саме об'єктивні елементи.

Вважаємо, що заслуговує на увагу дослідження, проведене Д. Волтерсом, який виокремив наступні об'єктивні компоненти (елементи) поняття «лідерство»:

1. Лідерство завжди передбачає наявність діяча (агента) та об'єкта, на якого спрямована дія. Як правило агент (лідер), займає позицію пріоритету або має владні повноваження щодо об'єкта (послідовника).

2. Лідерство передбачає певні дії об'єкта (послідовника), що певним чином спричинені або ініційовані лідером.

3. Лідерства можна досягнути різними способами – як добродесними, так і злочинними. Проте, найефективнішими виявляться керівництво, натхнення, мотивація, вплив і переконання з метою отримання загального блага. Тобто саме добродесні способи ведуть лідера до успіху його команди послідовників.

4. Лідер повинен володіти чеснотами, навичками, знаннями або здібностями, які надихають слідувати за ним.

5. До якостей, які логічно та історично доведено є найефективнішими для лідерства, належать сміливість, поміркованість, щедрість, величність, гордість, моральні чесноти, наукові знання, мистецтво, інтуїтивний розум, практична мудрість або розсудливість, стриманість і дружба, тощо.

6. Якості, які були названі вище, є рисами характеру, які розвивалися з того, що даровано природою, покращеними через освіту та вдосконаленими через досвід.

7. Лідерство включає принцип, згідно з яким лідер повинен бути джерелом досконалості для послідовника, а не просто тренером; окрім того їх взаємодія має призвести до досягнення загального блага [39].

Функціонально прояв лідерства багато в чому визначається лідерськими якостями. Виділяється велика різноманітність лідерських якостей: від інтелектуальних здібностей до організаторської проникливості [12].

Л. Кайдалова, Н. Альохіна та Н. Щокіна стверджують, що «лідерські якості особистості – це риси, які забезпечують здатність виділитися в конкретній справі й приймати відповідальні рішення в значущих ситуаціях; використовувати інноваційні підходи для розв’язання проблеми; успішно впливати на послідовників у напрямі досягнення спільних цілей; створювати позитивну соціально-психологічну атмосферу в колективі» [9, с.35].

Не існує універсального переліку особистісних рис і якостей, навичок і умінь, знань і компетенцій, які б гарантували людині лідерство. Кожна особистість володіє унікальними психологічними рисами, сповідує певні моральні цінності та має життєві цілі й принципи. Поєднання індивідуальних і неповторних рис породжує лідера та його унікальний стиль. Більш того, саме цей стиль перетворює прихильників і послідовників лідера у команду однодумців зі спільними прагненнями й інтересами. У процесі досягнення єдиної мети у колективі формується певний характер спілкування, стиль взаємовідносин, перелік ціннісних орієнтирів, які не в останню чергу є визначальними на шляху до успіху.

Розглядаючи питання формування лідерських якостей, О. Олексюк звертає увагу на ті риси особистості, які є найважливішими для успішного лідера, а саме: розум, енергійність, почуття гумору, бажання отримати визнання, емпатія, здатність передбачати наслідки своїх дій, допитливість, самоконтроль, твердість характеру, ініціативність, ентузіазм, упевненість та ін. Дослідниця також вказує, що з метою класифікації, були спроби звести ці ознаки у групи. Відповідно, риси, пов’язані із фізіологічними характеристиками віднесли до однієї групи, соціальним походженням – до іншої, інтелектуальними здібностями – до третьої і т.д. [17].

Проте, наявність того чи іншого набору лідерських якостей не можуть гарантувати досягнення та утримання лідерської позиції. І навпаки, іноді

відсутність, або недостатній розвиток якоїсь риси може перешкоджати керівнику стати тим самим лідером. Вітчизняні науковці О. Романовський, О. Пономарьов, Т. Гура, О. Ігнатюк, С. Резнік, Я. Мовчан, розробляючи систему практичної підготовки лідерів, виокремили п'ять кроків у процесі активізації внутрішнього потенціалу особистості. Так, першим кроком є розвиток інтелектуальної складової, пам'яті та критичного мислення. Уміння оцінити ситуацію, обрати той чи інший засіб впливу є не вродженим, а набутим умінням, яке формується у процесі постійної роботи над когнітивними процесами. На другому кроці відбувається розвиток емоційного інтелекту лідера, як важливої складової особистості, що полягає в умінні адекватно сприймати та управляти емоціями інших людей паралельно із чітким розумінням власних емоцій. Розвинений емоційний інтелект істотно покращує результати спільної роботи команди, оскільки дозволяє лідеру використовувати натхнення, прагнення допомогти іншому, посилення почуття власної значущості як важелі впливу на послідовників, не вдаючись до силових методів, примусу, команд тощо. Розвиток креативності лідера є наступним кроком. При цьому креативність розуміється як готовність продукувати та сприймати принципово нові ідеї, які можуть кардинально відрізнятись від загальноприйнятих стандартів та знаходити нестандартні рішення для різних ситуацій, в тому числі й у екстремальних умовах, що цінується дуже високо. Четвертий крок передбачає розвиток позитивного мислення як основи для формування стабільної життєвої позиції, яка допомагає обирати оптимістичний підхід до вирішення будь-яких робочих ситуацій. І, зрештою, заключним кроком є формування здатності лідера до адаптивного управління, оскільки уміння швидко реагувати на зміни, до певної міри передбачаючи їх, є запорукою успіху компанії в сучасному світі [24].

Перелік навичок «soft skills», як складова професій майбутнього тісно взаємозв'язана із системою практичної підготовки лідерів. Це навички вирішення проблем, які передбачають комплексний підхід, навички критичного мислення, креативності, здатність мислити нестандартно, уміння управляти людьми, уміння вести переговори, а також навички взаємодії з людьми,



емоційного інтелекту, навички клієнтоорієнтованості, гнучкості мислення тощо. Дослідженню цього питання присвячені роботи Л.Г. Кайдалової, О.О. Романовської та Н.В. Альохіної. Науковці вважають ключовим формування наступних навичок: лідерських якостей; уміння працювати в команді; уміння вести переговори; уміння розв'язувати конфлікти; мотивація команди; комунікативні навички [10, с.87].

Отже, у результаті емпіричних та теоретичних досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців, були сформовані певні висновки, а саме: не існує єдиного визначення поняття «лідерство»; психологічна категорія «лідерські якості» охоплює унікальний комплекс гармонічних рис особистості, які визначають його здатність посідати позицію лідера у конкретній ситуації; лідерські якості можна розвинути.

## **1.2. Соціально-психологічні чинники розвитку особистості в юнацькому віці**

Юнацький вік у розвитку особистості – це етап онтогенезу психіки для якого характерним є здійснення глибинних змін за відносно незначний період часу. Згідно сучасної періодизації психічного розвитку людини юнацький вік триває з 15 до 25 років, при цьому поділяючись на два періоди: рання юність (15-18 років) та пізня юність – або перехід до дорослості (20-25 років). Саме на цей віковий період припадає виникнення нових інтересів та прагнень, визначення свого місця у світі, пошук сенсу життя, формування мотивів, що пов'язані із життєвими планами та переосмислення стратегічних напрямків власного існування тощо. А одним із головних протирічч є потреба в самовизначенні та невідповідний цій потребі життєвий досвід.

Самовизначення – «центральне особистісне новоутворення раннього юнацького віку, що виявляється як формування його представниками подальшого життєвого плану та способів його реалізації» [26, с.229].

Самовизначення особистості у юнацькому віці відбувається не лише у професійній сфері (безпосередній вибір професії, та напрямок розвитку кар'єри

в цілому), а й у сфері сімейних відносин (вибір партнера для створення сім'ї), а також громадянській сфері та передбачає формування суспільної позиції тощо.

З поняттям самовизначення співзвучне поняття ідентичності (психосоціальної тотожності), яке визначається як баланс, своєрідна узгодженість внутрішніх психічних якостей особистості та її соціальних ролей, діяльності та поведінки. Досягнення зрілої ідентичності – це знаходження молодою людиною балансу між бажаннями і можливостями, узгодження своїх потреб щодо майбутнього з соціально зумовленою ситуацією розвитку, що є непростим завданням, але дозволяє виробити життєвий план та приступити до його реалізації [26, с.229].

Професійне самовизначення вважається науковцями «одним з головних аспектів особистісного розвитку людини, важливим фактором самореалізації особистості як у конкретній професії, так і в культурі взагалі. Цей багатовимірний процес охоплює тривалий період життя людини від появи професійних інтересів і намірів у дитинстві до професійної реалізації в обраній кар'єрі у дорослому віці» [20, с.166].

На цей аспект самовизначення впливають соціально-економічні умови, міжособистісні відносини у колективі, вікові кризи тощо, проте вирішальне значення має саме активність особистості, готовність брати на себе відповідальність за прийняті рішення та становлення себе як професіонала [31].

Для юнацького віку характерним є упорядкування системи потреб і прагнень під впливом світогляду, який формується як система стійких переконань. Важливим компонентом є здатність до саморегуляції емоційних станів. Таким чином у особистості виникає ряд світоглядних настанов, якими вона керуватиметься впродовж свого життя в цілому, або ж до завершення певного етапу. На основі моральної свідомості формуються стійкі моральні переконання, що дає змогу у юнацькому віці свідомо регулювати власну поведінку.

Чумак В.В. наголошує, що важливе значення для періоду юності має ціннісно-орієнтаційна діяльність, а оскільки «розвиток професійного

самовизначення тісно пов'язаний з формуванням узгодженої, несуперечливої системи ціннісних орієнтацій; визначенням умов і способів реалізації життєвих і професійних цілей; формуванням у свідомості індивіда цілісного образу «Я», в тому числі і образу професіонала, стає очевидним той факт, що професійне самовизначення неможливо розглядати у відриві від життєвого і особистісного» [31, с. 9].

Цілком підтримуючи важливість професійного самовизначення варто зазначити, що основні психологічні завдання власного розвитку, які вирішує молода людина у процесі успішної первинної соціалізації, пов'язані не лише із визначенням власного місця у дорослому світі та професійного самовизначення, а й подальшим прийняттям та реалізацією нових соціальних, гендерних ролей тощо. Те, що особа у юнацькому віці може поставити перед собою такі завдання і знайти шлях до їх вирішення свідчить про формування нового провідного типу діяльності – отримання професійної освіти [29].

Учбово-професійній діяльності притаманні ряд характеристик, таких як мета, мотиви та дії. Щодо мети, то необхідно зауважити, що знання починають сприйматися як невід'ємна частина майбутнього самостійного життя та досягнення успіху у різних його сферах. Докорінно змінюється ставлення до навчальних предметів, які поділяються на корисні та некорисні для професії чи кар'єрного зростання у перспективі.

У зв'язку із цим новим типом діяльності відбувається ряд змін у юнацькій особистості. Зокрема, у мотиваційній сфері переважають прагнення до самостійного життя, професійного самовизначення, пошуку ефективних способів розв'язку поставлених задач, в тому числі й навчальних. Серед внутрішніх мотивів (змістовних пізнавальних інтересів) та зовнішніх мотивів (опосередковано пов'язаних з метою навчання – таких як обов'язок, самовираження, престиж, страх покарання, підкорення примушенню, тощо) учбової діяльності більшої ваги набувають позитивні. Відтак, значною мірою змінюється інтелектуальна сфера, оскільки обсяг нових знань та рівень навичок, які необхідно досягнути, досить високий і вимагає активного застосування

складних операцій мислення: аналізу і синтезу, теоретичного узагальнення та абстрагування, аргументації та доведення тощо. Швидко розвиваються творчі здібності, критичне мислення, виробляється індивідуальний стиль когнітивної діяльності, формуються професійні навички. Тобто, навчальні дії, і це насамперед стосується цілепокладання, контролю (самоконтролю) й оцінювання (самооцінювання) підтверджують опанування самостійною навчальною діяльністю.

Зазнає трансформації й соціально-комунікативна сфера. Зберігається важливість спілкування із однолітками, яка супроводжується розширенням кола контактів, поглибленням і індивідуалізацією стосунків. На цьому етапі виникають любов та дружба як інтимна емоційна прив'язаність до іншої особи. Крім того, з'являється інша ключова особа – вчитель, котра «змістовно розкривається, виявляє себе через правила, поняття, принципи, способи організації діяльності в усіх сферах соціально-культурного буття – у виробництві, науці, мистецтві, релігії, моралі, праві тощо» [31, с. 39].

Коротко розглянувши найбільш на нашу думку значущі особливості розвитку особистості в юнацькому віці, можемо зробити наступні висновки. Соціально-психологічні чинники, які впливають на перебіг цього етапу онтогенезу, це: поступове формування почуття дорослості та самовизначення у професійній, особистій та соціальній сферах; еволюційний перехід на новий етап формування світогляду, норм, ціннісних орієнтирів, способів поведінки поєднані із прагненням самостійності; розширення соціально-комунікативної сфери із збереженням важливої складової спілкування із однолітками, потреби особливої форми комунікації із дорослими та встановленню тісних психоемоційних зв'язків дружби та кохання; підвищення самостійності в учбово-професійній діяльності.

### **1.3. Розвиток лідерських якостей студентів в рамках професійної підготовки на прикладі ВСП «Житомирський торговельно – економічний фаховий коледж ДТЕУ»**

Лідерські якості є важливим компонентом професійних компетенцій сучасних фахівців, а тому не викликає сумнівів необхідність їх розвитку вже у студентському віці в рамках освітньої підготовки. Формування лідерських якостей є різноплановим процесом, який залежить від ряду детермінант: соціального досвіду особистості, її психологічних особливостей та від характеру розв'язуваних завдань (професійних, побутових, освітніх, тощо) [17].

Для періоду навчання у закладах фахової передвищої та вищої освіти характерними є деякі особливості, а саме паралельно із здобуттям професійних знань, умінь та навичок, формується система цінностей, що є притаманними тій чи іншій професійній діяльності. Відбувається «розвиток професійно-важливих особистісних якостей, починає формуватися професійна самосвідомість, професійна придатність. На стадії цілеспрямованої підготовки до обраної професійної діяльності динаміка професійного самовизначення в значній мірі починає визначатися дидактичною системою професійного навчання і характером взаємовідносин здобувачів освіти один з одним, з викладачами. Прийняття професійної ролі досягається тільки на четвертому році навчання, коли можна говорити про формування професійної самосвідомості» [31, с.1].

У відокремленому структурному підрозділі «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету» студенти здобувають фахову передвищу освіту за чотирнадцятьма спеціальностями (15 різноманітних освітньо-професійних програм підготовки). Освітній простір коледжу пропонує однакові умови для розвитку лідерського потенціалу здобувачів освіти за усіма спеціальностями.

Лідерство – це багатовимірний феномен, і з соціально-психологічної точки зору, це – система міжособистісних стосунків. Лідерські якості формуються на основі реалізації лідерської поведінки в освітньому просторі навчального закладу.

Студентський лідерський потенціал може бути визначений, як комплекс професійних та особистісних якостей, які включають в себе взаємозалежні та взаємозв'язані складові (мотиваційний, когнітивний та рефлексивний

компоненти) на основі ціннісних орієнтацій. Серед усього розмаїття навичок, науковці виділяють три категорії: системні навички, комунікативні навички та особисті якості. Так, до системних навичок відносять уміння ставити цілі, здатність до передбачення, чутливість до змін, гнучкість та наполегливість. До комунікативних навичок – здатність мотивувати інших та психологічний інтелект. У категорії особистих якостей виокремлюють надійність, рішучість, прагматизм, поміркованість та особистісну відповідальність [33].

Освітній простір коледжу – це та сукупність можливостей, які створюються під час організації освітнього процесу і забезпечують ефективне набуття досвіду. Факторами, які впливають на розвиток лідерських якостей студентів, є навчальний фактор (ґрунтується на роботі в аудиторії) та позанавчальний фактор (охоплює виховну роботу поза аудиторією).

Ефективний розвиток лідерських якостей студентів торговельно-економічного коледжу в рамках професійної підготовки можливий за дотримання кількох психолого-педагогічних умов. Так, однією з умов є формування у студентів мислення для розвитку лідерського потенціалу, що підтверджується тим фактом, що це є одночасно процесом та результатом удосконалення внутрішніх структур психологічної організації. Лідерські навички майбутніх фахівців залежать від психолого-педагогічних умов та взаємодії в межах навчальних груп, проте їх розвиток буде успішним лише за умови активної участі студента у процесі реалізації лідерських ролей під час групової роботи. По-друге, залучення студентів до безпосередньої роботи, пов'язаної із практичним застосуванням їхніх лідерських навичок. Можливість спробувати себе у ролі лідера сприяє формуванню лідерських цінностей, отриманню знань через практику, та водночас виявляє недоліки, прогалини, які заважають формуванню лідерської позиції. Третьою важливою умовою є бачення лідерського потенціалу як стрижневої особистісної риси майбутнього професіонала. Його розвиток неможливий без цілеспрямованої та кваліфікованої допомоги викладачів. Таким чином, з практичної точки зору створюються такі умови, які дають змогу студентам розвинути лідерські якості у процесі

формування професійної свідомості, розвитку когнітивних навичок, прагнення до особистісного росту та отримання задоволення від власної професійної діяльності.

А. Жукова провела порівняльний аналіз формування у студентів лідерських якостей та компетентностей у різних європейських країнах [7]. О. Олексюк зазначає, що такі якості як доброчесність, інноваційність, орієнтація на результат, відкритість до нових ідей, розвиток навичок ведення переговорів, соціальні навички, організаційні навички та комунікаційні навички, а також володіння знаннями у цих країнах належать до ключових [18, с. 195].

Значна увага у європейських вищих навчальних закладах приділяється роботі студентського самоврядування, підтримується прагнення молоді до активної участі у всіх сферах суспільного життя, створюються умови для накопичення досвіду спілкування. При цьому студенти «приміряють» на себе різні соціальні ролі, навчаються брати відповідальність за прийняті рішення, що у свою чергу сприяє формуванню та розвитку як особистісних, так і ділових та лідерських якостей. А. Жукова прийшла до висновку, що «формування лідерських компетентностей та якостей у європейських студентів відбувається перш за все у процесі активної соціальної діяльності, а це надзвичайно позитивно впливає на їх емоційний та загальний пізнавальний розвиток, самовиховання та формування лідерської позиції»[7, с.182].

У зв'язку із розгортанням повномасштабних військових дій на території України, все громадянське суспільство і студентство, як його вагома частина, опинилося у ситуації, коли чітко стало зрозуміла роль справжніх лідерів у житті держави. Студентські спілки активно долучилися до волонтерської діяльності. Багато студентів доєдналися до добровольчих загонів Збройних сил України. Випускники військових навчальних закладів безпосередньо приступили до виконання своїх професійних обов'язків. Саме тому заклади освіти повинні створити всі умови, використати передовий досвід, впроваджувати нові методи та види діяльності для того, щоб у студентів формувалися належні лідерські вміння, розвивався їх лідерський потенціал та проявлялися лідерські якості.

З цією метою в рамках навчального закладу має бути створене відповідне виховне середовище, оскільки появу лідера обумовлює соціальний досвід та фактори оточення, у якому розвивається особистість. Неоціненний внесок у цей процес може зробити цілісна система студентського самоврядування, яка підтримує розвиток відповідальності, можливість проявити організаторські здібності, лідерські якості, соціальну активність, уміння працювати в команді тощо. Залучення студентів до соціально значущої діяльності – волонтерства, активної участі у благодійних заходах та громадських організаціях, професійних об'єднаннях та спілках – сприятиме розвитку лідерських якостей студентів торговельно-економічного коледжу в рамках професійної підготовки.

### **Висновки до розділу 1**

Дослідження феномену лідерства залишається у центрі уваги багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників. Попри значну кількість наукових доробків, єдиного визначення терміну лідерства немає, тому ми притримуємося тієї думки, що це складний багатокomпонентний процес, на який впливають суб'єктивні та об'єктивні фактори. Психологічна категорія «лідерські якості» включає в себе унікальний комплекс гармонічних рис особистості. Саме реалізація такого комплексу визначає здатність особи зайняти позицію лідера у конкретній ситуації.

На розвиток особистості у юнацькому віці впливає ряд соціально-психологічних чинників, серед яких можна виділити поступове формування почуття дорослості та самовизначення у професійній, особистій та соціальній сферах; формування самостійного світогляду, норм, ціннісних орієнтирів, способів поведінки; розширення соціально-комунікативної сфери; підвищення самостійності учбово-професійної діяльності тощо.

Відповідне виховне середовище закладу фахової передвищої освіти допомагає виявленню та розвитку лідерських якостей здобувачів освіти.



## РОЗДІЛ 2

# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В РАМКАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

### **2.1. Загальна характеристика методів та організація дослідження розвитку лідерських якостей**

З метою емпіричного дослідження розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки студентів закладів фахової передвищої освіти, нами було обрано методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина). Інтерпретація результатів проводиться відповідно до ключа оцінки та обробки даних дослідження (додаток А). Дана методика має на меті оцінити рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, які є важливим компонентом лідерських навичок.

Для оцінки рівня розвитку комунікативних здібностей, опитувальник має 20 питань, які спрямовані на те, щоб виявити, чи проявляє особистість прагнення до спілкування, чи багато у неї друзів; наскільки комфортним є її перебування серед кола друзів, чи вона надає перевагу самотності; чи швидко вона звикає до нових людей; якою мірою реагує на прохання з боку друзів/знайомих; чи любить публічні виступи, громадську роботу; чи легко встановлює контакти з незнайомими людьми. Щодо розвитку організаторських схильностей, включені питання, які тестують: швидкість орієнтування у складних ситуаціях; винахідливість, ініціативність, наполегливість, вимогливість; самостійність, здатність до самокритики; витримка; схильність до організаторської роботи; ставлення до громадської діяльності.

Отримані дані за методикою «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина) опрацьовуються наступним чином. Спочатку зіставляють відповіді досліджуваного із ключем. Потім підраховують окремо кількість збігів за питаннями, що оцінюють

організаторські схильності. Таку ж процедуру проводять із питаннями, що оцінюють комунікативні схильності. Далі розраховують оціночні коефіцієнти комунікативних ( $K_k$ ) та організаторських ( $K_o$ ) схильностей за формулами 2.1 та 2.2, де 20 – максимальна кількість збігів за кожним критерієм:

$$K_k = \frac{K_x}{20} \quad (2.1)$$

, де  $K_k$  - оціночний коефіцієнт комунікативних схильностей

$K_x$  - кількість співпадаючих відповідей за комунікативними схильностями

$$K_o = \frac{O_x}{20} \quad (2.2)$$

, де  $K_o$  - оціночний коефіцієнт організаторських схильностей

$O_x$  - кількість співпадаючих відповідей за організаторськими схильностями

Використання методики «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) має на меті виявлення лідерських здібностей у студентів коледжу та складається із 50 різнопланових запитань, на кожне із яких є два варіанти відповіді (Додаток Б). Методика передбачає короткі відповіді у форматі «так/ні». Метою її використання є виявлення рівня сформованості лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти на початку експериментального дослідження.

Дослідження проводилося на базі Відокремленого структурного підрозділу «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету». Навчальний заклад фахової передвищої освіти має достатньо укомплектовану матеріальну базу, та творчий колектив, зацікавлений у формуванні висококваліфікованих майбутніх фахівців, що є основними умовами для проведення дослідження.

Оскільки розвиток лідерських якостей – це складний, багатокомпонентний процес, що відбувається під впливом різних факторів, було вирішено залучити до проведення експерименту здобувачів освіти з різних курсів. Для проведення дослідження було сформовано 3 групи із студентів 1, 2 та 3 курсів чисельністю

90, 75 та 70 осіб відповідно, віком від 16 до 19 років (Рис. 2.1). Вибірка складалася із 194 (83%) осіб жіночої статі та 41 (17%) особи чоловічої статі. Середній вік респондентів склав 17 років.

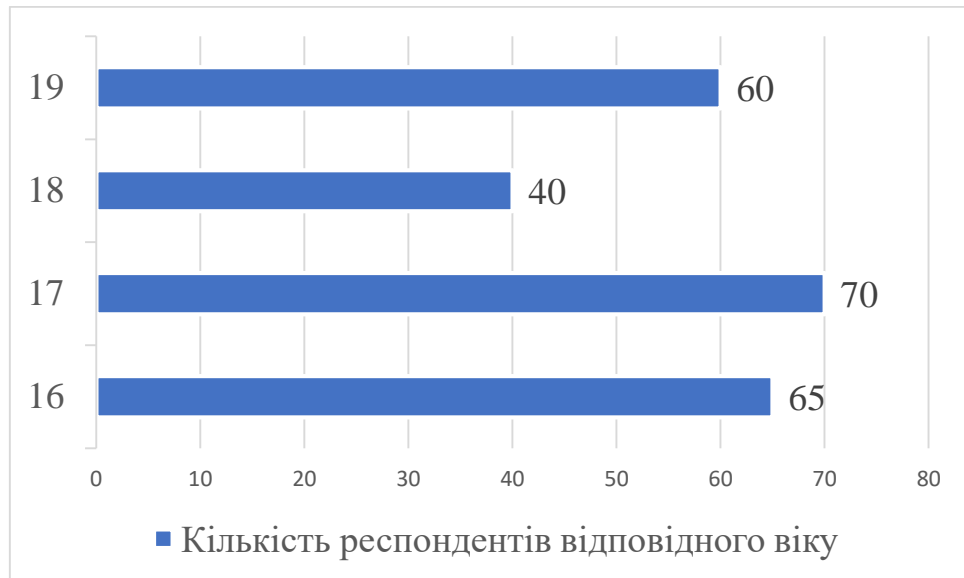


Рис. 2.1. Віковий склад вибірки

Відповідно до поставлених завдань дослідження розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки студентів торговельно-економічного коледжу проводилось у три етапи.

*На першому етапі* було передбачено вибір бази дослідження та формування відповідної дослідницької вибірки. Також відповідно до предмету дослідження та визначних завдань обиралися психодіагностичні методики.

*Другий етап* передбачав дослідження комунікативних та організаторських здібностей здобувачів освіти, а також оцінку їх лідерських здібностей.

*Третій етап* передбачав порівняння результатів оцінки комунікативних та організаторських схильностей і лідерських здібностей у розрізі курсів.

На етапі аналізу, обробки та інтерпретації результатів дослідження було проведено статистичну обробку даних за допомогою методів описової статистики. Нами було визначено рівні вираженості досліджуваних ознак у відсотках та підрахунок середнього арифметичного значення.

Обрані методики дають можливість виявити рівень розвитку організаторських і комунікативних схильностей та лідерських здібностей у студентів торговельно-економічного коледжу.

## 2.2. Результати емпіричного дослідження розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки студентів ВСП «Житомирський торговельно – економічний фаховий коледж ДТЕУ»

Згідно шкали оцінки комунікативних та організаторських було виявлено, що найвищі результати розвитку комунікативних схильностей виявилися у студентів третього курсу – 0,86 бала (найвищий рівень), найнижчі результати – 0,6 бала (середній рівень) у студентів першого курсу. Щодо організаторських здібностей, то результат отримали практично ідентичний: у студентів 1 курсу найнижчі результати – 0,6 бала (середній рівень), у студентів другого курсу вищий показник – 0,8 бала (високий рівень) та 0,86 бала (найвищий рівень) у студентів 3 курсу (Рис. 2.2.)

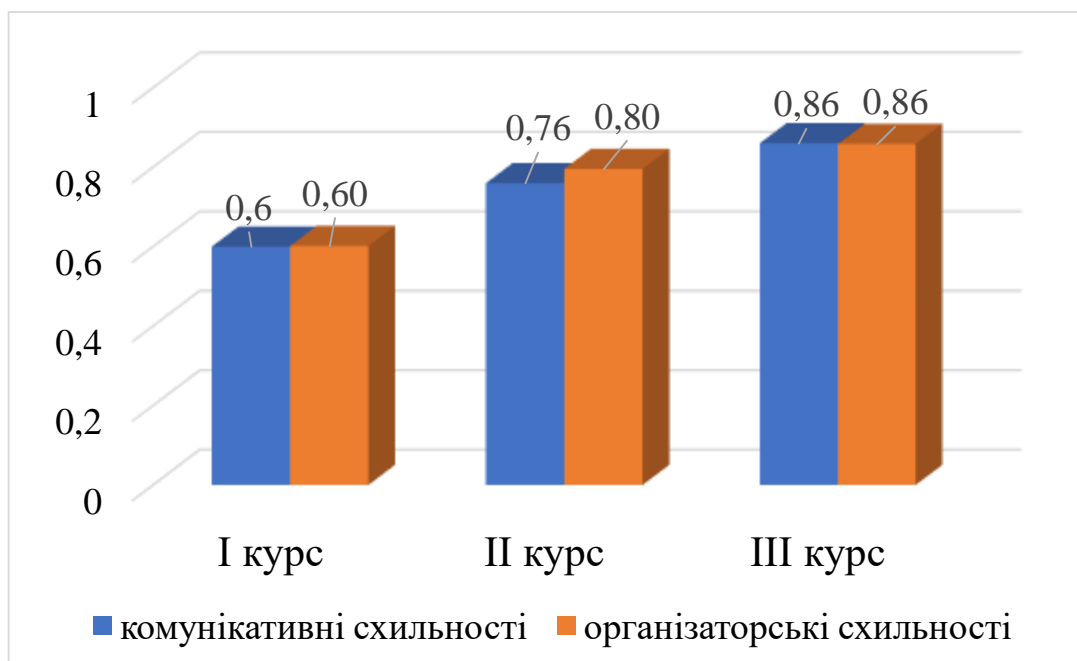


Рис. 2.2. Результати оцінки комунікативних та організаторських схильностей студентів Відокремленого структурного підрозділу «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ»

Згідно шкали інтерпретації результатів, середній рівень комунікативних та організаторських схильностей серед респондентів, що навчаються на I курсі може свідчити про те, що вони прагнуть до контактів з людьми. При цьому мають широке коло знайомств і не прагнуть його обмежувати. Їм притаманні наступні якості: уміння відстоювати свою думку, планувати власну діяльність, проте потенціал їх схильностей не характеризується високим показником стійкості. З метою формування й розвитку комунікативних та організаторських схильностей цій групі респондентів необхідна спеціально організована та ретельно спланована виховна робота.

Високий рівень показників респондентів, що навчаються на II курсі характеризує їх як впевнених у собі особистостей. Вони не губляться у новій обстановці, швидко знайомляться та знаходять нових друзів, прагнуть нових контактів, виявляють ініціативу у спілкуванні. Вони активно беруть участь у громадській діяльності, є організаторами та учасниками різноманітних заходів. Все це робиться відповідно до власних переконань, а не через зовнішній вплив чи примус.

Наступним кроком дослідження стало вивчення лідерських здібностей за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький). Узагальнені дані зображені на рис.2.3.

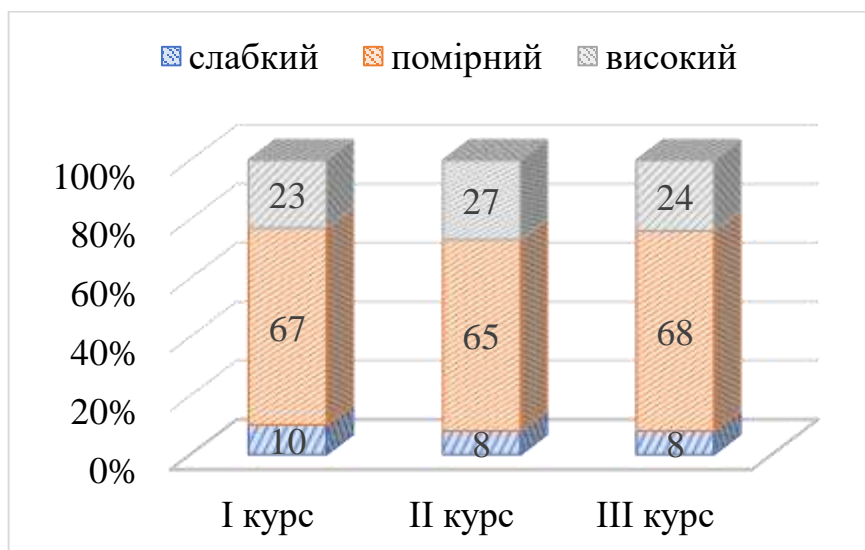


Рис. 2.3. Результати діагностики лідерських здібностей

Згідно з отриманими результатами, майже 67% респондентів мають помірний рівень розвитку лідерських здібностей. При чому зауважимо, що в розрізі курсів, цифра залишається практично незмінною і однаково розподілена серед здобувачів освіти різного віку. Такий показник достатнього рівня вияву лідерських здібностей може свідчити про їх розвиненість, проте проявляються вони лише у окремих ситуаціях. За необхідності представники цієї групи зможуть виконати обов'язки керівника, їм досить легко заводити нові знайомства. Вони однаково добре можуть і встати на місце підлеглого, не відчуючи при цьому психологічного дискомфорту. Такі люди можуть бути хорошими лідерами групи. І це дає простір для викладачів, які активно займаються розвитком лідерських якостей у студентському колективі. Як свідчать дані методики – потенційних лідерів є багато на всіх курсах, незалежно від віку.

Проте, було зафіксовано і незначний відсоток опитуваних (10% на I курсі та по 8% на II і III курсах) з низьким рівнем розвитку лідерських здібностей. Такі студенти скоріше відмовляться від відповідальності за групу, не будуть брати на себе лідерські функції. Інколи це справді свідчить про нездатність приймати самостійні рішення, керувати іншими людьми. В інших випадках – про небажання виявляти свої реальні мотиви та позицію. Низький рівень лідерських здібностей при належно організованій тренінговій роботі можна підвищити. Хоча таким студентам набагато простіше виконувати поставлені перед ними завдання, слідуючи за лідером. Все залежить від вмотивованості на шляху до удосконалення власних лідерських навичок.

Щодо високого рівня лідерських здібностей, то він притаманний в середньому 25% студентів. Такі особистості найчастіше здатні керувати іншими людьми, у них це виходить досить легко та невимушено. Вони з легкістю беруть на себе відповідальність, не бояться ризикувати, самостійно приймають важливі рішення. Саме таким людям легше бути лідерами, керівниками, аніж виконавцями. Вони завжди мають власну думку і готові її відстоювати. Проявляючи ініціативу, вони чітко усвідомлюють наслідки своєї діяльності.

Здатні делегувати повноваження. Комунікативні навички розвинені на високому рівні.

Таким чином, проаналізувавши результати емпіричного дослідження, можемо стверджувати, що лідерський потенціал студентів торговельно-економічного коледжу досить потужний. Він вимагає планомірної та цілеспрямованої роботи з метою підвищення рівня лідерських якостей.

## **Висновки до розділу 2**

Проведено емпіричне дослідження лідерських якостей студентів торговельно-економічного коледжу в рамках професійної підготовки що передбачало використання двох методик.

За результатами обробки результатів методики «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина) було виявлено, що по обох показниках студенти I курсу продемонстрували середній рівень, II курсу – високий рівень та III курсу – найвищий рівень досліджуваних схильностей. Це може вказувати на позитивний вплив освітнього процесу в цілому та професійної підготовки зокрема на формування особистості майбутнього професіонала.

Дані методики «Діагностика лідерських здібностей» показали, що більше двох третин респондентів мають помірний розвиток лідерських здібностей. При цьому в розрізі курсів відсоток практично однаковий. Із чого можемо припустити, що цілісної системи розвитку лідерських якостей у Відокремленому структурному підрозділі «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ» наразі немає.

### РОЗДІЛ 3

## ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

### **3.1. Розробка програми розвитку лідерських якостей студентів закладів фахової передвищої освіти в рамках професійної підготовки**

Зважаючи на важливість розвитку лідерських якостей студентів закладів фахової передвищої освіти як складової частини їх професійного становлення, та беручи до уваги соціально-психологічні чинники розвитку особистості в юнацькому віці, вважаємо необхідним розробити відповідну програму.

Вітчизняними науковцями та освітянами розроблено низку спеціалізованих курсів розвитку лідерських якостей у навчальних закладах різних рівнів акредитації, які входять до вибіркової частини навчальних планів освітніх програм, а також факультативні курси, тобто ті, які призначені для позаурочної роботи (Навчальний курс «Лідерство та ефективні комунікації» у Національному університеті «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»; навчальна дисципліна «Лідерологія» від Національного університету біоресурсів та природокористування України; Тренінг «Розвиток лідерських якостей» у Східноєвропейському національному університеті імені Лесі Українки; Загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації «Компоненти і технології розвитку лідерства на державній службі» від Західноукраїнського національного університету та ін.). Крім того, освітні он-лайн платформи також пропонують широкий вибір курсів лідерства (Курс «Лідерство BASIC» від платформи Prometheus; Навчальні онлайн програми «Лідер у мені» від Franklin Covey Education Ukraine; Курс «Ключові якості лідера: формуємо успішну особистість» від Youth Flow Academy; курс Академії НСЗУ «Розвиток лідерського потенціалу медсестер», тощо).

Н. Дятленко запропонувала технологію формування лідерських якостей професійно-компетентного фахівця, що ґрунтується на створенні ряду педагогічних умов, які дадуть можливість студенту спроектувати особистісну



траєкторію розвитку та вийти на креативний рівень інтелектуальної активності. Науковець розробила власну технологію, спираючись на три етапи розвитку лідерства у студентів вищих навчальних закладів. Першим етапом є послідовно-поетапне формування у здобувача освіти уявлення про лідерські компетенції. Наступним етапом є безпосередня участь студентів у діяльності, що передбачає здійснення лідерських дій. Даний етап відбувається в умовах спеціально організованої пізнавально-професійної діяльності. Заключним етапом є збагачення лідерського досвіду студентів шляхом активного їх залучення до позанавчальної діяльності [5].

Кожен із етапів має певну ціль та відповідні методи, які застосовуються. Відтак, для першого етапу головним завданням є формування у здобувачів освіти поняття про особистість та її структуру, спрямованість, характер, здатності, а також рушійну силу розвитку – мотивацію, тощо. Як наслідок, студент починає усвідомлювати наявність чи відсутність у себе потреб, що є підґрунтям лідерського потенціалу та власні можливості щодо його реалізації. На цьому етапі науковець пропонує проведення тестування щодо виявлення лідерського потенціалу. Зрештою, третій етап має на меті оцінити ставлення студента до власних лідерських потреб і можливостей та допомогти визначити ефективні шляхи та засоби активізації лідерського потенціалу в процесі становлення себе як лідера, професіонала.

На першому етапі застосовуються методи рекомендаційного та ознайомчого характеру, тоді як на другому – залучення безпосередньо до участі в спеціально організованих ситуаціях (ділових іграх, тренінгах, тощо). Саме другий етап є ключовим для досягнення успіху в процесі реалізації власне лідерського потенціалу здобувачів освіти. Третій етап передбачає проходження міні-курсів, які збагачують досвід активної участі в лідерських діях та подолання пасивності й створення ситуації успіху.

У межах освітньо-професійних програм, підготовка за якими проводиться у Відокремленому структурному підрозділі «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного

університету», виділити окрему освітню компоненту, присвячену розвитку лідерських якостей здобувачів освіти не є можливим. Відтак, можемо запропонувати програму розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки, яка б включала в себе ряд методів, що обираються викладачем залежно від специфіки дисципліни, що вивчається.

На рис. 3.1 зображено програму розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки здобувачів освітніх послуг закладів фахової передвищої освіти .



Рис. 3.1. Програма розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки здобувачів фахової передвищої освіти

Отже, програма розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки студентів торговельно-економічного коледжу реалізується на двох послідовних етапах: діагностичному та розвивальному. Основою ефективності застосування програми є створення позитивного освітнього клімату, який відображає особливості функціонування колективу та визначається, як відносно стійкий настрій (стан). Саме відповідний освітній клімат сприятиме подоланню

наявних труднощів на шляху формування лідерської особистості. Такі труднощі, які насамперед є внутрішніми бар'єрами, це – недостатні знання, несформовані компетенції, нерозвинуті або погано розвинуті вміння та навички; внутрішня невпевненість, зневіра у власних силах; побоювання змін, чогось нового; очікування негативної реакції з боку оточуючих; нетерплячість та бажання отримати миттєвий результат тощо. Багато цих бар'єрів є наслідком минулого досвіду, певних переконань, сформованих звичок та обмежень, які вимагають ретельної роботи [23].

Метою першого – діагностичного – етапу є дослідження розвитку лідерських якостей здобувачів освіти, який детально було розглянуто у розділі 2.

Результати діагностичного етапу можуть бути використані для підвищення ефективності обраних методів та прийомів у розрізі окремих навчальних дисциплін. Згідно дослідницьких даних, максимально сприяють розвитку лідерських якостей у рамках професійної підготовки наступні види діяльності:

- навчальна діяльність (групова та індивідуальна);
- освітня дослідницько-пошукова діяльність (участь у тренінгах, конференціях, круглих столах, освітніх програмах);
- професійно-спрямована освітня діяльність (участь у професійних конкурсах, змаганнях);
- проектна та грантова діяльність (участь у розробці та реалізації індивідуальних та групових проєктів);
- соціальна та громадська діяльність (участь у молодіжних клубах, асоціаціях, організаціях, органах самоврядування);
- представницька діяльність (участь у індивідуальних та групових презентаціях) [5].

Метою другого – розвивального – етапу програми розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки студентів торговельно-економічного коледжу є безпосередня робота над удосконаленням комунікативних, організаторських схильностей та розвитком лідерських здібностей у процесі цілеспрямованого впливу. Оскільки пропонована програма є універсальною та

може застосовуватися на заняттях із будь-якої дисципліни професійного циклу, охарактеризуємо загальні принципи організації роботи на цьому етапі та методики, які можуть бути використані.

Одним із найбільш популярних, детально розроблених та широко вживаних є метод тренінгу. Заслуговує на увагу дослідження, проведене О. Похилюк. Науковець проаналізувала роботи вітчизняних науковців, здійснила порівняння визначень, які даються поняттю «тренінг» та дійшла висновку, що найточніше відображають суть явища такі визначення тренінгу: по-перше, тренінг як інтенсивне, короткотривале навчальне заняття, спрямоване на формування, розвиток та узагальнення специфічних навичок, які необхідні не лише під час виконання професійних завдань, а й у процесі прийняття повсякденних рішень у поєднанні із підсиленням внутрішньої мотивації особистості; по-друге, тренінг – як система інтенсивних тренувань, що моделюють виконання основних завдань професійного спрямування. В загальному, тренінг передбачає наявність системи цілеспрямованих впливів на формування професійної компетентності здобувачів освіти, якій притаманна активна взаємодія учасників освітнього процесу на основі моделювання професійних ситуацій [22].

Можливості соціально-психологічних тренінгів надзвичайно широкі. Вони сприяють реалізації творчого потенціалу учасників освітнього процесу, формуванню відчуття успіху та самореалізованості. Крім того, створюють можливості для самокорекції на основі аналізу власних недосконалостей та усвідомлення важливості їх виправлення, спонукають до пошуку власних варіантів рішення змодельованих професійних завдань. Завдяки такому цілеспрямованому впливу формується та накопичується професійний досвід. Як свідчить практика, чим раніше починають застосовуватися тренінги, тим швидше відбувається професійна самоідентифікація здобувачів освіти та вони починаються усвідомлювати себе частиною фахової спільноти. Відтак, застосування тренінгових технологій доцільно розпочинати з молодших курсів.

Загальна структура тренінгу є універсальною та включає в себе три частини. Вступна частина триває зазвичай до 20 хвилин та має на меті виконання кількох завдань, а саме: відбувається актуалізація опорних знань; здійснюється мотивація участі у соціально-психологічному тренінгу, важливою складовою якої є постановка проблеми тренінгового заняття та формулювання бажаних результатів, які будуть отримані у кінці тренінгу; створення сприятливого клімату та підтримка доброзичливої атмосфери протягом всього заняття, проте із дотриманням чітко визначених правил взаємодії, які або розробляються спільно всією групою, або ж оголошуються викладачем до початку роботи. Як правило, до таких правил належать: вимога говорити по черзі, не перебивати та давати можливість опоненту повністю висловитися; тривалість монологічного мовлення не повинна перевищувати 1 хвилини; уникати повторів; вітається активна участь у обговоренні, тощо [22].

Основна частина тренінгу може складатися із декількох тематичних завдань у поєднанні із вправами на зняття м'язового та емоційно-психологічного напруження. Змістове наповнення цієї частини може варіюватися залежно від дисципліни, теми, або поставлених завдань, але переважно включає в себе теоретичний і практичний блоки, хоча такий розподіл найчастіше є умовним. Це пов'язано із тим, що суть тренінгу полягає у виконанні практичних завдань, в процесі чого відбувається одночасне оволодіння знаннями, уміннями та навичками. Інформаційні (теоретичні) блоки повинні бути короткими, чіткими, не переобтяженими та подаватися у чіткій логічній послідовності, чергуючись із інтерактивними вправами практичного блоку.

Завершальна частина тренінгу передбачає підбиття загальних підсумків заняття. Важливою є рефлексія, тобто відповідь на сформульовану на початку проблему та оцінка реалізації очікувань. Обов'язковими є відповіді на питання, які виникли у процесі роботи та постановка наступних завдань. Здобувачі освіти повинні бачити цінність власних здобутків, отримати мотивацію до використання набутих умінь та навичок у власній діяльності тощо.

Не меншою популярністю користуються й ігрові методи. На противагу поширеній думці про те, що такі методи застосовуються переважно у роботі із молодшими школярами та дітьми дошкільного віку, практика підтверджує ефективність застосування гри й на рівні вищої та фахової передвищої освіти. При цьому ігрові методи мають значний потенціал використання різнорівневих завдань, коли ролі розподіляються залежно від ступеня підготовленості учасників до виконання тих чи інших обов'язків, що імітують практичну діяльність за професією і всі учасники можуть проявити максимум своїх здібностей, продемонструвати необхідні уміння та навички. Функціонально, гра дозволяє апробувати складні професійні уміння без ризику незворотних наслідків, коли виправити помилку неможливо, і викликає у здобувачів освіти водночас зацікавленість та додає сміливості у прийнятті нестандартних рішень, перевіряє найсміливіших ідей. Правильно організоване застосування ігрової методики готує до більш складної реальної діяльності [25].

Досвід використання методу проєктів у закладах освіти різних рівнів доводить його ефективність [34], в тому числі і з метою розвитку лідерських якостей здобувачів освіти. Реалізація проєктної методики вимагає значного особистого внеску кожного учасника у виконання значущого завдання, в результаті якого отримується матеріальний або нематеріальний продукт. Серед основних характеристик цієї технології дослідники виокремлюють наступні, які є значущими при використанні цього методу в процесі розвитку комунікативних, організаторських схильностей та лідерських здібностей: фокус на меті, проєкти є частиною цілісної програми розвитку лідерських якостей, у процесі їх планування та реалізації відбувається тісна співпраця між учасниками, виконання проєктного завдання обов'язково передбачає презентацію результатів роботи, тобто кінцевого продукту [38].

О. Тадеуш наводить розгорнуту типологію проєктів залежно від різних класифікаційних ознак. Для нашого дослідження найбільш релевантними є наступні групи:

- відповідно до домінуючого виду діяльності проєкти поділяються на пошуковий, творчий, дослідницький, рольовий, ігровий, прикладний, інформаційний тощо. Залежно від специфіки дисципліни, що викладається, або конкретної теми, що вивчається, викладач обирає найбільш доцільний тип проєкту;

- за характером координації – безпосередній та опосередкований та за рівнем самостійності – виконується самостійно, виконується разом із іншими учасниками проєкту, але без участі викладача, та такий, що виконується з іншими учасниками та викладачем, або лише із викладачем. Вибір на користь того чи іншого типу залежить від ступеню готовності учасників проєкту до самостійної роботи;

- за кількістю учасників виділяють груповий, індивідуальний, парний та проєкт, що реалізується у мікро-групах. Найбільш популярним наразі є саме останній тип, оскільки за таких умов створюються оптимальні умови для студентів із розвиненими лідерськими якостями їх продемонструвати, а для тих, хто таких якостей наразі не проявляє, відчутти себе важливим членом команди і спробувати також свої сили у незвичному виді діяльності;

- за тривалістю виконання – коротко-, довготривалий та середньої тривалості. Вибір залежить від мети, яку ставить перед собою викладач, використовуючи метод проєктів;

- за ступенем складності – простий, складний і комплексний;

- за характером партнерської взаємодії проєкти бувають змагальними, конкурсними та кооперативними. З метою розвитку лідерських якостей найбільшу цінність мають конкурсні та кооперативні, оскільки дозволяють проявитися відповідним якостям лідера та оцінити його уміння вести за собою інших;

- за характером цільових установок – реалізація плану/ідеї, вирішення інтелектуальних суперечностей, отримання нових знань/умінь/навичок або досвіду;

- за професійною спрямованістю – комунікаційний, екологічний, соціальний, тощо;

- за сутнісними характеристиками проєкт може бути продуктивним, пов'язаним із трудовою діяльністю, споживчим, науково-дослідницьким тощо [28].

Ця типологія, звичайно, є не остаточною, оскільки науковцями постійно впроваджуються та апробуються інноваційні підходи та методики, що вимагається швидким темпом розвитку сучасного інформаційного суспільства та підвищенням вимог до сучасного фахівця.

Процес організації та виконання проєктів складається з кількох послідовних етапів:

- організаційного;
- етапу реалізації;
- результативного;
- етапу презентації.

На рис. 3.2 подано структуру проєкту. Однією із найважливіших навичок, яку розвивають здобувачі освіти, захищаючи власні проєкти – це навички публічного виступу, розвиток здатності донести до слухачів результати своєї роботи, удосконалення ораторських навичок тощо.

Зрештою, методи особистого консультування, які використовуються на другому етапі програми розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки здобувачів фахової передвищої освіти – це такі методи організації освітньої діяльності, як основні, так і допоміжні, коли студенту надається необхідна йому інформаційна чи практична допомога саме тоді, і у тому обсягу, який потрібен.

Найчастіше застосовуються такі методи особистого консультування, як інформаційно-мотиваційне, коли здобувачу фахової передвищої освіти надається інформація та підтримка, яка допоможе визначитися із метою, оцінити власний лідерський потенціал та прийняти виважене рішення. Також використовується метод роботи зі вирішенням окремої задачі, коли допомога



полягає у формуванні плану дій – послідовних задач, спрямованих на досягнення поставленої мети.

Організаційний етап	
<p>Функції керівника: мотивація учасників проєкту; формування мікрогруп; допомога у формулюванні мети і завдань проєкту (за потреби); розробка плану реалізації проєкту; визначення критеріїв оцінки</p>	<p>Завдання учасника проєкту: визначення мети і завдань проєкту; розробка плану роботи; пошук інформації, необхідної для початку роботи</p>
	
Етап реалізації	
<p>Функції керівника: консультації щодо змісту проєкту; допомога в систематизації, узагальненні матеріалів; допомога у оформленні проєкту; активізація пізнавальної діяльності учасників проєкту; контроль практичних дій учасників проєкту; оцінювання проміжних результатів кожного учасника; загальний моніторинг спільної діяльності</p>	<p>Завдання учасника проєкту: збір, систематизація, аналіз інформації/даних; обговорення отриманої інформації у мікрогрупах; формулювання і перевірка гіпотези; виконання практичної частини проєкту; оформлення макету/моделі проєкту; самоконтроль.</p>
Результативний етап	
<p>Функції керівника: аналіз виконаної роботи; консультації щодо підготовки звіту про виконану роботу; консультації щодо організації захисту проєкту; виконання функції судді/експерта; оцінка особистого внеску кожного з учасників проєкту</p>	<p>Завдання учасника проєкту: Оформлення матеріалів для захисту проєкту (паketу супровідної документації, плакатів або інформаційного стенду із результатами проєкту, розробка презентації результатів роботи)</p>
Етап презентації	
<p>Функції керівника: Оцінювання результатів роботи</p>	<p>Завдання учасника проєкту: Презентувати результати проєкту</p>

Рис. 3.2. Структура проєкту

Отже, запропонована програма розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки здобувачів освітніх послуг закладів фахової передвищої освіти є універсальним інструментом, який може бути використаний для

виявлення та удосконалення наявного рівня розвитку лідерських якостей здобувачів освіти.

### **3.2. Планування та розробка структури соціально-психологічного тренінгу розвитку лідерських якостей студентів ВСП «Житомирський торговельно – економічний фаховий коледж ДТЕУ»**

Досвід використання соціально-психологічного тренінгу у процесі професійної підготовки спеціалістів різного профілю, робота яких безпосередньо пов'язана із спілкуванням, свідчить про його ефективність. Доцільним є застосування тренінгових технологій, або їх елементів і щодо розвитку лідерських якостей, адже основною метою соціально-психологічного тренінгу є підвищення комунікативної компетентності його учасників. Залежно від освітньої компоненти ця мета конкретизується у певну задачу, яка передбачає отримання певних знань, формування та розвиток умінь і навичок міжособистісної поведінки.

Соціально-психологічний тренінг може бути визначений, як ефективна форма оволодіння знаннями, набуття досвіду, процес пізнання себе й інших. Саме таке спеціально організоване навчання дає можливість учасникам активно управляти своєю поведінкою, в процесі якого відбувається реконструкція непродуктивної діяльності та підвищення рівня регуляції поведінки, що в свою чергу сприяє розвитку лідерських якостей [8].

При розробці соціально-психологічного тренінгу розвитку лідерських якостей студентів торговельно-економічного коледжу за основу було взято процедуру планування тренінгу за Л. Петровською, згідно якої виділяють три основні стратегії, які відрізняються ступенем розробки структури тренінгових занять. Так, стратегії вільного супроводу групи та програмованого супроводу групи є протилежними за ступенем деталізації розробленої структури тренінгових занять та вимогами, які висуваються до тренера. Перша стратегія передбачає найвищий рівень майстерності тренера та мінімальну підготовку до проведення тренінгу. Тоді як програмований супровід включає в себе

максимально деталізовану структуру. Вимоги до рівня майстерності та досвідченості тренера можуть бути нижчими. Третя стратегія – компромісна форма супроводу – дає більшу свободу тренеру у процесі проведення тренінгу, проте включає в себе детально розроблену структуру всіх тренінгових занять [3].

Науковці виділяють кілька послідовних фаз (етапів) планування соціально-психологічного тренінгу: організаційно-підготовчу, вступно-ознайомлюючу, діагностичну та підсумкову [3]. Кожна фаза має свою мету та успішне її виконання сприяє досягненню максимальної ефективності тренінгу в цілому.

На першому етапі відбувається організаційна робота із підготовки матеріалів та місця проведення тренінгу, а також формування груп учасників тренінгу. На другому етапі проходить знайомство учасників шляхом презентації або самопрезентації, формулювання очікуваних результатів тренінгу та правил поведінки учасників під час його проведення. Третій етап – основний, на який припадає близько 80% виділеного часу. Метою цього етапу є не лише ознайомлення з новим матеріалом та безпосереднє відпрацювання умінь та навичок, але й здійснення рефлексії. Етап підведення підсумків дуже важливий, оскільки дозволяє оцінити результати проведення тренінгу залежно від очікувань, які було висловлено на вступно-ознайомлюючому етапі.

У додатку В подано варіант універсальної процедури планування та розробки структури соціально-психологічного тренінгу оцінки та розвитку лідерських якостей студентів торговельно-економічного коледжу, яка може бути адаптована до потреб конкретної групи здобувачів освіти та конкретної навчальної дисципліни (за Л. Петровською).

Соціально-психологічний тренінг складається із 4 занять, які можуть бути використані як в комплексі, так і окремо, залежно від поставленої мети. Заняття планується проводити із групами здобувачів освіти чисельністю 12 осіб. За потреби, кількість учасників можна збільшувати до 16-18 осіб. Більші групи залучати не рекомендується, оскільки формат тренінгу обмежений часом – до 120 хвилин – та передбачає можливість для кожного учасника проявити себе.

Перше заняття на тему «Оцінка лідерських якостей. Природа лідерства» має на меті розвивати у здобувачів освіти комунікативні навички; розвивати навички групової взаємодії та особисті лідерські якості. Його планування та розробка структури подано у додатку В (Таблиця В.1.).

Друге заняття «Образ лідера» спрямоване на розвиток особистих лідерських якостей та уміння самопрезентації. Окреме завдання також навчає застосуванню PR-технології у реальних ситуаціях. Планування та розробка структури наведена у додатку В (Таблиця В.2.).

Третє заняття – «Персональний бренд лідера», є особливо цікавим, оскільки націлене на розвиток уміння оцінювати власні особистісні ресурси, усвідомлення власного стилю та уміння формувати й презентувати власний бренд (імідж). Планування та розробка структури подана у додатку В (Таблиця В.3.).

Заключне четверте заняття «Ефективна комунікація лідера» розвиває уміння ефективного спілкування в групі, здатність здобувача освіти визначати мету діяльності та удосконалює лідерські уміння керувати групою. Планування та розробка структури заняття наведена у додатку В (Таблиця В.4.).

Вплив соціально-психологічного тренінгу ґрунтується на активних методах групової роботи. Його ефективність залежить від того, як будуть реалізуватись специфічні принципи групової роботи. Проте, самі по собі вони не забезпечують бажаний результат. Лише у єдності із відповідною компетенцією керівника тренінгової групи та дотриманням визначеної стратегії проведення тренінгу можливим є досягнення поставленої цілі.

До керівника тренінгової групи ставиться ряд вимог, серед яких найважливішими є:

- його відкритість, здатність створити довірливу атмосферу (в тому числі використання особистісних формулювань суджень «я вважаю», «я вірю» на заміну безособовим «вважається»);

- здатність до децентрації (здатність бачити та сприймати різні точки зору на об'єкт);

- здатність виступати у ролі партнера (організація спільної роботи із членами тренінгової групи на рівних, уникання експертних суджень та влади примусу);

- гнучкість та швидкість прийняття рішень тощо.

Варто зауважити, що проведення соціально-психологічного тренінгу завжди містить в собі елемент творчості та вимагає від тренера-викладача ретельної оцінки якісного складу учасників групи, корегування завдань тренінгу залежно від конкретної мети та інших умов.

### **3.3. Загальні практичні рекомендації щодо розвитку лідерських якостей у студентів в рамках професійної підготовки**

На основі проведеного емпіричного дослідження сформульовано загальні практичні рекомендації, спрямовані на розвиток лідерських якостей у студентів в рамках професійної підготовки.

Основний зміст рекомендацій:

1. Сучасний світ змінюється надзвичайно швидко і ставить відповідні вимоги до освітньої підготовки майбутніх фахівців різних галузей. Від здобувача освіти наразі вимагаються не лише міцне володіння сукупністю знань, розвинені професійні навички та відповідні уміння, а й масив так званих «м'яких навичок» - уміння працювати в команді, націленість на досягнення результату, уміння швидко адаптуватися, приймати рішення, бути гнучким, комунікабельним, відповідальним тощо. Цього можна досягти лише за умови цілеспрямованого розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців, як показника найвищого рівня професійної майстерності. У освітній процес закладів фахової передвищої та вищої освіти необхідно ввести соціально-психологічні тренінги, як один із прийомів розвитку лідерського потенціалу здобувачів освіти, що становить невід'ємну частину їх професійного становлення та запоруки успіху майбутньої кар'єри.

2. Порівняно із традиційними формами організації підготовки фахівців у коледжі, кращих результатів розвитку лідерських якостей у студентів можна

досягти завдяки цілеспрямованому використанню тренінгових технологій, ігрових методів, проєктної діяльності та методів особистого консультування.

3. Оскільки метою освітньої діяльності коледжу є формування висококваліфікованого фахівця, надзвичайно важливим є удосконалення змісту та методів викладання професійно-спрямованих дисциплін з урахуванням важливості виявлення, формування та удосконалення лідерських якостей кожного здобувача освіти.

4. Стимулом будь-якою діяльності є мотивація, тому мотив, як усвідомлений образ омріяного результату, який можливо отримати лише завдяки сумі докладених зусиль, буде визначати кінцевий результат освітньої діяльності щодо розвитку лідерських навичок. Слід зауважити, що зовнішня мета – спільна для всіх учасників навчального процесу – носить об'єктно-логічний характер, позаяк внутрішня мета є суто індивідуальною, має психологічну природу та вимагає особливої уваги. Тому під час організації роботи за програмою розвитку лідерських навичок варто дослідити питання мотивації освітньої діяльності здобувачів освіти, які не проявляють ініціативи та є пасивними на заняттях з професійно орієнтованих дисциплін.

5. Варто наголосити, що негативний попередній досвід може завадити студентам досягти успіху. Тому методи індивідуального консультування можуть допомогти викладачу та здобувачу освіти знайти спільну мову, виявити ті психологічні бар'єри, які перешкоджають розвитку лідерських навичок та провести відповідну корекційну роботу. Також доцільним є використання ігрових методів, оскільки вони створюють безпечне середовище, тобто моделюють ситуацію без реальної загрози. Такий підхід може сприяти підвищенню впевненості у власних силах, надає рішучості та дозволяє максимально творчо підійти до вирішення завдання.

6. Ефективний розвиток лідерських якостей на психологічному рівні забезпечується використанням різних варіантів навчальної взаємодії у процесі застосування тренінгових технологій та методу проєктів відповідно до потреб конкретної навчальної дисципліни, навчальної групи та тих завдань, які визначає

викладач та безпосередньо кожен здобувач освіти. Важливо досягти максимальної активності здобувача освіти на кожному етапі підготовки та реалізації навчальної взаємодії.

7. Залучення фахівців-практиків до освітнього процесу, а саме до професійно-спрямованої освітньої діяльності, такої як участь у професійних конкурсах та змаганнях, круглих столах та конференціях сприяє підвищенню внутрішньої мотивації здобувачів освіти, оскільки вони бачать безпосередній приклад успішних особистостей.

8. Рівень сформованості лідерських навичок варто визначити не лише на початку навчання, а проводити постійний його моніторинг.

9. Розроблений тренінг розвитку лідерських якостей здобувачів фахової передвищої освіти може бути застосований при викладанні дисциплін фахового спрямування у будь-якій необхідній з точки зору викладача комбінації. Рекомендованим є застосування запропонованого комплексу із чотирьох занять.

10. Не останню роль у розвитку лідерських навичок студентів торговельно-економічного фахового коледжу відіграє активне їх залучення до волонтерського руху, соціальної активності, участі у молодіжних клубах, асоціаціях, організаціях, органах самоврядування тощо.

11. Ефективність запропонованих рекомендацій щодо використання програми розвитку лідерських навичок у реальному освітньому процесі значною мірою визначатиметься психологічною готовністю та педагогічною майстерністю викладачів.

### **Висновки до розділу 3**

Розроблено програму розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки здобувачів освітніх послуг закладів фахової передвищої освіти. Детально розглянуто етапи програми, їхню мету та методики які використовуються на кожному з етапів.

Розроблено структуру соціально-психологічного тренінгу розвитку лідерських якостей здобувачів освіти ВСП «Житомирський торговельно –

економічний фаховий коледж ДТЕУ». За основу було взято процедуру планування тренінгу за Л. Петровською. Відповідно до цієї процедури запропоновано тренінг, що складається із чотирьох окремих занять, кожне з яких може бути застосовано у комплексі або окремо, залежно від потреб групи та цілей тренінгу.

На основі проведеного емпіричного дослідження та з урахуванням запропонованої програми розвитку лідерських якостей і розробленого соціально-психологічного тренінгу, сформульовано загальні практичні рекомендації викладачам, спрямовані на розвиток лідерських якостей у студентів в рамках професійної підготовки.



## ВИСНОВКИ

Дана магістерська робота присвячена дослідженню розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки студентів закладів фахової передвищої освіти. Теоретичний, методологічний та емпіричний огляд проблеми дослідження проблеми дає підстави для таких висновків:

1. Теоретичний аналіз проблеми розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки студентів закладів фахової передвищої освіти дозволив розкрити суть таких психологічних категорій як «лідерство», «лідерські якості» та «лідерські здібності». Лідерські якості розглядаємо як унікальний комплекс гармонічних рис особистості, які визначають його здатність посідати позицію лідера у конкретній ситуації, та які можуть бути розвинуті у процесі цілеспрямованого соціально-психологічного впливу. Проаналізовано роботи відомих вітчизняних та зарубіжних науковців за останнє десятиріччя Н. Альохіної, Н. Волкової, М. Гриньової, Н. Дятленко, А. Жукової, Ю. Ільїної, О. Лебідь, А. Літвака, С. Лукаш, Л. Лук'янової, Л. Кайдалової, О. Олексюк, О. Романовського, В. Чумака, Н. Щокіної, А. Alimbekova, M. Asylbekova, D. Dal, D. Karagianni, R. Karimova, A.J. Montgomery, тощо які займалися дослідженням феномену лідерства з різних точок зору та особливостей розвитку лідерських якостей, притаманних юнацькому віку.

2. Визначено соціально-психологічні чинники розвитку особистості в юнацькому віці, серед яких ми виділяємо наступні: поступове формування почуття дорослості та самовизначення у професійній, особистій та соціальній сферах; еволюційний перехід на новий етап формування світогляду; прагнення самостійності; розширення соціально-комунікативної сфери; підвищення самостійності учбово-професійної діяльності.

3. Дана характеристика особливостей розвитку лідерських якостей студентів торговельно-економічного коледжу в рамках професійної підготовки. Виявлено, що використання передового досвіду, впровадження нових методів та видів освітньої діяльності з метою формування належних лідерських вмінь, розвитку лідерського потенціалу здобувачів освіти є ефективним. З цією метою

в навчальному закладі має бути створене відповідне виховне середовище, максимально необхідно використати цілісну систему студентського самоврядування, яка підтримує розвиток відповідальності, можливість проявити організаторські здібності, лідерські якості, соціальну активність, уміння працювати в команді тощо.

4. Проведене емпіричне дослідження лідерських якостей студентів торговельно-економічного коледжу в рамках професійної підготовки дозволило виявити рівень комунікативних та організаторських схильностей та лідерських здібностей та прийти до висновку про необхідність розробки цілісної системи розвитку лідерських якостей студентів у Відокремленому структурному підрозділі «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ» .

5. Розроблено програму розвитку лідерських якостей в рамках професійної підготовки здобувачів освітніх послуг закладів фахової передвищої освіти та структуру соціально-психологічного тренінгу, націлену на розвиток лідерського потенціалу здобувачів фахової передвищої освіти. Особливістю пропонованої програми є те, що вона складається із двох етапів – діагностичного та розвивального. А розроблена процедура планування тренінгу є універсальною, тобто може бути використана викладачами в рамках викладання будь-яких дисциплін професійного спрямування. Заняття соціально-психологічного тренінгу можуть використовуватися у комплексі, або окремо, залежно від потреб конкретної групи здобувачів освіти та мети викладача-тренера.

Отже, під час виконання завдання кваліфікаційної роботи було досягнуто поставленої мети та підтверджено гіпотезу, яка полягала у тому, що розвиток лідерських якостей є невід'ємною частиною розвитку особистості в юнацькому віці та важливою частиною професійного становлення.

**Перспективи подальших** теоретичних та емпіричних досліджень вбачаємо у проведенні експериментального дослідження ефективності розробленої програми розвитку лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти та розробки авторського курсу «Лідерологія» як складової вибіркової частини освітніх програм, за якими здійснюється

підготовка у Відокремленому структурному підрозділі «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ».

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Белякова С., Шовкова К. Соціально-психологічні особливості розвитку особистості сучасного підлітка. *Молодий вчений*, 5 (57), 2018. С. 454-458. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/4551> (дата звернення: 30.03.2023)
2. Волкова Н., Лебідь О. Лідерська компетентність як детермінанта професійного розвитку майбутніх маркетологів. *OD*, вип. 36, вип. 1, 2022. С. 74–90.
3. Гречуха І.А. Особливості роботи над професійно-орієнтованими завданнями з курсу «Основи психологічного тренінгу. Професійно-орієнтовані завдання з психології: Навчальний посібник. За ред. О.Л.Музики. 3-тє вид., перероб. і доп. Житомир: Вид-во ЖДУ ім.. І.Франка, 2010. С. 319-346.
4. Гриньова М.В. Тлумачення поняття «лідерство» в сучасному дискурсі лідерології. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Вип. 86, 2022. С. 67-72.
5. Дятленко Н.М. Лідерські якості студентів-психологів як складова їхньої професійної компетентності. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів: моногр. / авт.кол.; під наук. ред. Лозової О.М. Вінниця : «Віндрук», 2014. С.125-133
6. Єна А. С. Управління професійним саморозвитком здобувачів освіти URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/290/7918/16746-1?inline=1> (дата звернення: 30.03.2023)
7. Жукова А. Формування у студентів лідерських якостей та компетентностей: досвід Європи. *Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору*. Вип. 89(II) 1). 2022. С. 175-185. <https://doi.org/10.38014/osvita.2022.89.16> (дата звернення 02.11.2023)
8. Ільїна Ю.Ю., Виноградова К.С. Соціально-психологічний тренінг як засіб розвитку лідерських якостей. *Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції*. Харків: НУЦЗУ, 2017. С. 117-121

9. Кайдалова Л., Альохіна Н., Щокіна Н. Формування лідерських якостей на основі інноваційних методів навчання. *East European Scientific Journal. Педагогіка*. 2016. № 7. С. 34-37
10. Кайдалова Л. Г., Романовська О. О., Альохіна Н. В. Формування навичок soft skills у майбутніх фахівців охорони здоров'я. *Філософія освіти: матеріали науково-практичної конференції*. 2021. С. 85-88.
11. Літвак А. І. Розуміння лідерства і його саморозвиток. Proceedings of the 8th International Scientific and Practical Conference «*Science, Education, Innovation: Topical Issues and Modern Aspects*» (February 16-18, 2023). Tallinn, Estonia. № 142. 2023. С. 69-77.
12. Лукаш С.М., Бричко А.М., Гегешко В.В. Лідерство в професійній підготовці управлінців: досвід ЄС (на прикладі галузі охорони здоров'я). *Публічне управління і адміністрування в Україні*. Випуск 32. 2022. <http://pag-journal.iei.od.ua/archives/2022/32-2022/1.pdf> (дата звернення: 30.03.2023)
13. Лук'янова Л. Б., Андрощук І. М., Баніт О. В. *Теоретичні і практичні аспекти розвитку лідерських якостей у топ-менеджерів у вітчизняній науці й практиці*. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*, 8 (37). 2019. С. 89-108.
14. Мельничук Т. І. Соціально-психологічні чинники самовизначення студентської молоді в сфері зайнятості. *Актуальні проблеми психології : Збірник наукових праць Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України: Психологія навчання. Генетична психологія Медична психологія*. Київ: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство». 2020. Том 10. Номер 34. С. 157-169
15. Мудрик А. Б., Шишкіна Х.Ю. Розвиток лідерських якостей : програма тренінгу. Луцьк, 2013. 120 с.
16. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с.
17. Олексюк О.Є. Лідерські риси та якості як складові структури особистості лідера: зб. наук. пр. за ред. проф. Тетяни Степанової. *Науковий вісник*

- Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки. № 4 (59), грудень 2017. Миколаїв: МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2017. С. 372-380.*
- 18.Олексюк О.Є. Методичні засади формування лідерських якостей у студентів університету: зб. наук. пр. № 2 (61), травень 2018. Науковий вісник МНУ імені В.О. Сухомлинського. Педагогічні науки. Миколаїв: МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2017. С. 195-199
- 19.Олексюк О. Формування та розвиток у студентів університету лідерських якостей у процесі викладання психолого-педагогічних дисциплін. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки. № 4 (67), грудень 2019. С. 134-138. DOI 10.33310/2518-7813-2019-67-4*
- 20.Особистісне зростання в умовах трансформації сучасного суспільства: монографія / Ред. колегія: Т. В. Коломієць, Т. Ю. Кулаковський, Г. В. Пирог; за науковою редакцією професора Л. П. Журавльової. Житомир: Вид. О. О. Євенок, 2020. 308 с.
- 21.Пащенко С. Ю., Сербін О. О., Стоян С. П., Трофімов А. Ю., Лукін Д. В. Креативне лідерство [Creative Leadership] : навч. посіб. за ред. М. В. Ситницького. Київ : Національний центр розвитку креативного підприємництва КНУ ім. Т. Шевченка, Видавництво Ліра-К. 2020. 100 с.
- 22.Похилюк О. Особливості тренінгових технологій виховання лідерських якостей майбутніх спеціалістів освітньої галузі. *Молодий вчений*, 1.1 (113.1), 2023. С. 69-74. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2023-113.1-17> (дата звернення 02.11.2023)
- 23.Пундєв В.В. Психологічні особливості структури лідерських якостей студентів-білінгвів. *Науковий вісник ХДУ. Серія Психологічні науки. Секція 1 загальна психологія; психологія особистості. № 2. 2022. С. 28-34*
- 24.Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: Монографія / За редакцією О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. Харків: ФОП Мезіна В.В., 2017. 292 с.

25. Романовський О. Г. Лідерські якості в професійній діяльності / Романовський О. Г., Резнік С. М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І, Головешко Б.Р., Бондаренко В.В., за заг. ред. О. Г. Романовського. Харків: НТУ «ХПІ», 2017. 143 с.
26. Сергєєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасека О. В. Вікова психологія. Навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 376 с.
27. Степанюк К.П. Лідерство як складова ефективної управлінської діяльності. *Молодий вчений. Науково-практична конференція.* м. Запоріжжя, 24-25 лютого 2023 р. С.95-98. URL: <https://molodyivchenyi.ua/omp/index.php/conference/catalog/download/25/504/1040-1> (дата звернення: 30.03.2023)
28. Тадеуш О. М. Метод проектів як форма продуктивного навчання студентів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова.* Серія 16 : Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики. 2017. Вип. 29. С. 142-146. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu\\_016\\_2017\\_29\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_016_2017_29_33) (дата звернення 02.11.2023)
29. Тітов І.Г. Психологічні передумови становлення світогляду особистості в юнацькому віці. *Психологія і особистість*, 2018, 1. С. 36-49.
30. Хоменко-Семенова Л., Істратов К., Оксамитна Л. Гендерні особливості прояву лідерства у студентської молоді. *Вісник національного авіаційного університету.* № 21. 2022. URL: <https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/view/17101> (дата звернення: 30.03.2023)
31. Чумак В.В. Психологічні особливості професійного самовизначення в юнацькому віці. URL: [https://scholar.archive.org/work/wlomydeacnfvfp3w445krudwxa/access/wayback/http://psytir.org.ua/index.php/technology\\_intellect\\_develop/article/download/558/144](https://scholar.archive.org/work/wlomydeacnfvfp3w445krudwxa/access/wayback/http://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/download/558/144) (дата звернення: 30.03.2023)
32. Якименко І.Л., Салавор О.М., Шаповалов Є.Б. Стратегії сталого розвитку «Європа 2020: виклики для України. Екологічні науки. 2019. № 2. С. 87– 91
33. Anar Alimbekova, Marziya Asylbekova, Raziya Karimova. Development of Leadership Potential in Students within an Education Space of a Pedagogical

- University. *International Journal Of Environmental & Science Education*. 2016, VOL. 11, NO. 11, P. 4610-4616
34. Chen C. H., Yang Y.-C. Revisiting the effects of project-based learning on students' academic achievement: A meta-analysis investigating moderators. *Educational Research Review*. 2019. Vol. 26. P. 71-81.
35. Damla Dal. Leadership and children. Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика. URL: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/60294/1/Damla\\_Dal\\_Leadership\\_2022.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/60294/1/Damla_Dal_Leadership_2022.pdf) (дата звернення: 30.03.2023)
36. Karagianni D., Montgomery A.J. Developing leadership skills among adolescents and young adults: a review of leadership programmes, *International Journal of Adolescence and Youth*, 23:1, 2018. P.86-98, DOI: 10.1080/02673843.2017.1292928
37. Leadership. URL: <https://dictionary.apa.org/leadership> (дата звернення: 30.03.2023)
38. Tyurina V., Shevchuk H., Kriukova Y., Lukashchuk M., Savishchenko V. The Impact of the Project Method on the Development of Leadership Skills in Students. *WSEAS Transactions on Advances in Engineering Education*. 2022. Vol.19. P. 197-206.
39. Walters D. C. Exploring a definition of leadership and the biography of Dr. Frank B. Wynn. *Graduate Student Theses, Dissertations, & Professional Papers*. (2009). URL: <https://scholarworks.umt.edu/etd/1299/> (дата звернення: 30.03.2023)



## ДОДАТКИ

Додаток А

### Діагностика комунікативних і організаторських схильностей КОС

(В.В. Синявського і Б.О. Федоришина)

Методика оцінює рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, що проявляються в різних сферах діяльності, поведінки та міжособистісного спілкування.

Для проведення дослідження необхідно підготувати опитувальник КОС і лист для відповідей. Експеримент може проводитися як індивідуально, так і в групі. Респондентам роздають бланки для відповідей і зачитують інструкцію.

#### Інструкція:

Вам необхідно відповісти на всі запропоновані питання. Вільно висловлюйте свою думку з кожного питання й відповідайте так: якщо Ваша відповідь на питання позитивна (Ви згодні), то у відповідній клітинці реєстраційного бланка поставте плюс (+), якщо ж Ваша відповідь негативна (Ви не згодні) – поставте знак мінус (-). Слідкуйте, щоб номер питання та номер клітинки, в яку Ви записуєте свою відповідь, співпадали. Майте на увазі, що питання мають загальний характер і не можуть містити всіх необхідних подробиць. Тому уявіть собі типові ситуації та не замислюйтеся над деталями. Не слід витратити багато часу на обмірковування, відповідайте швидко. Можливо, на деякі питання Вам буде важко відповісти. Тому намагайтеся дати ту відповідь, якій Ви вважаєте, що можете віддати перевагу. При відповіді на будь-яке з цих питань звертайте увагу на його перші слова. Ваша відповідь має бути точно узгоджена з ними. Відповідаючи на питання, не намагайтеся справити заздалегідь приємне враження. Для нас важлива не конкретна відповідь, а сумарний бал за серією питань.

## Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) \_\_\_\_\_  
 Дата обстеження \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Стать: чол./жін. (підкреслити)  
 Курс \_\_\_\_\_  
 Спеціальність \_\_\_\_\_

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

## Текст опитувальника

1. Чи є у вас прагнення до вивчення людей і знайомств з різними людьми?
2. Чи подобається вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго вас турбує почуття образи, завданої вам ким-небудь з ваших товаришів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?
5. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтесь?
6. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
7. Чи вірно, що вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли перешкоди у здійсненні ваших намірів, чи легко вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які старші за вас за віком?
10. Чи любите ви придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?
11. Чи важко вам включатися в нові для вас компанії (колективи)?

12. Чи часто ви відкладаєте на потім справи, які потрібно виконати сьогодні?
13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти та спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете ви домогтися того, щоб ваші товариші діяли відповідно до вашої думки?
15. Чи важко ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто при вирішенні важливих справ ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують вас навколишні люди та чи хочеться вам побути на самоті?
20. Чи правда, що ви погано орієнтуєтеся в незнайомій для вас обстановці?
21. Чи подобається вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте ви незадоволення, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси ваших товаришів?
27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте ви, що вам не становить особливих труднощів внести пожвавлення в малознайому групу?
30. Чи приймаєте ви участь у громадській роботі в школі (у навчальному закладі, на виробництві)?

31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи вірно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не відразу було прийнято товаришами?
33. Чи відчуваєте ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?
34. Чи охоче ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у вас багато друзів?
38. Чи часто ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто ви стривожені і відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

### **Ключ до тесту**

Комунікативні схильності визначають ключові відповіді на наступні питання:

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

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

Організаторські схильності визначають ключові відповіді на наступні питання

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

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

### **Обробка результатів тесту**

Максимальна кількість балів окремо по кожному параметру - 20. Підраховуються бали окремо за комунікативними та окремо за організаторськими схильностям за допомогою ключа для обробки даних.

Обчислити оціночні коефіцієнти комунікативних ( $K_k$ ) і організаторських

( $K_o$ ) схильностей як відношення кількості співпадаючих відповідей за комунікативними схильностями ( $K_x$ ) та організаторськими схильностями ( $O_x$ ) до максимально можливого числа збігів (20).

### Шкала оцінок комунікативних та організаторських схильностей

$K_k$	$K_o$	Шкальна оцінка
0,10-0,45	0,20-0,55	1
0,46-0,55	0,56-0,65	2
0,56-0,65	0,66-0,70	3
0,66-0,75	0,71-0,80	4
0,76-1,00	0,81-1,00	5

#### Інтерпретація результатів

При аналізі отриманих результатів необхідно враховувати такі параметри:

1. Респонденти, які отримали оцінку 1, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей.

2. Респондентам, що отримали оцінку 2, комунікативні та організаторські схильності притаманні на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, відчують труднощі у встановленні контактів із людьми та, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи; прояв ініціативи в громадській діяльності вкрай занижений, у багатьох справах вони вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень.

3. Для респондентів, які отримали оцінку 3, характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, проте потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група респондентів потребує подальшої серйозної та

планомірної виховної роботи з формування й розвитку комунікативних та організаторських схильностей.

4. Респонденти, які отримали оцінку 4, належать до групи з високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони не розгублюються в новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Все це вони роблять не з примусу, а згідно з внутрішніми прагненнями.

5. Респонденти, які отримали вищу оцінку 5, володіють дуже високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності й активно прагнуть до неї. Швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поводять себе в новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації, що створилася, приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку та домагаються, щоб вона було прийнята товаришами, можуть внести позитивні зміни в незнайому компанію, люблять організовувати всякі ігри, заходи, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації та організаторській діяльності.

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

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

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) \_\_\_\_\_

Дата обстеження \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Стать: чол./жін.

(підкреслити)

Курс \_\_\_\_\_

Спеціальність \_\_\_\_\_

№ питання	Варіанти відповіді		№ питання	Варіанти відповіді	
	А	Б		А	Б
1			26		
2			27		
3			28		
4			29		
5			30		
6			31		
7			32		
8			33		
9			34		
10			35		
11			36		
12			37		
13			38		
14			39		
15			40		
16			41		
17			42		
18			43		
19			44		

20			45		
21			46		
22			47		
23			48		
24			49		
25			50		

Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?

а) так;

б) ні.

2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?

а) так;

б) ні.

3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?

а) так;

б) ні.

4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?

а) так;

б) ні.

5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?

а) так;

б) ні.

6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?

а) так;

б) ні.



7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: “Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?”

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

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

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній;

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

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

- а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;
- б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

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

- а) так;
- б) ні.

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

- а) так;
- б) ні.

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

- а) так;
- б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

- а) найкомпетентніша людина;
- б) той, у кого самий сильний характер.

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

- а) так;
- б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

- а) так;
- б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?

- а) тому, який все вирішує сам;
- б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

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

- а) колегіальний;
- б) авторитарний.

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

- а) так;
- б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

- а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;
- б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

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

- а) промовчите;
- б) будете захищати свою думку.

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

- а) так;
- б) ні.

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

- а) так;
- б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

- а) працювати під керівництвом хорошої людини;
- б) працювати самостійно, без керівників.

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

а) згоден;

б) не згоден.

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

а) так;

б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

а) так;

б) ні.

40. Як Ви поводитесь, зіткнувшись з труднощами?

а) опускаєте руки;

б) з’являється велике бажання їх подолати.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

а) потужну і урочисту;

б) тиху і ліричну.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

Ключ

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

Обробка та інтерпретація результатів

Сума балів підраховується за допомогою ключа до опитувальника.

За кожную відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0-25 – якості лідера виражені слабко;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

**Універсальна процедура планування та розробки структури соціально-психологічного тренінгу розвитку лідерських якостей студентів ВСП «Житомирський торговельно – економічний фаховий коледж ДТЕУ» (за Л. Петровською)**

Таблиця В.1

**Планування та розробка структури соціально-психологічного тренінгу на тему «Оцінка лідерських якостей. Природа лідерства» (Заняття 1)**

Етап	Зміст роботи та приклади																						
<b>Організаційно-підготовчий</b>	<p><i>Організаційно-технічний етап:</i></p> <table border="1" data-bbox="475 819 1362 1240"> <tr> <td>Фліп-чарт</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Маркери</td> <td>1 пачка</td> </tr> <tr> <td>Ручки</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Клейка стрічка/клей</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ножиці</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Папір А-4 формату</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Папір А-3/А-2 формату</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Плакат із темою тренінгу</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Бланки з описом каналів влади</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Бланки з описом гри «Політ на місяць»</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Оціночні листи</td> <td>12</td> </tr> </table> <p><i>Місце проведення:</i> ВСП «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету».</p> <p><i>Загальна тривалість тренінгу – 120 хв.</i></p> <p><i>Організаційно-психологічний етап:</i></p> <p><i>Тема тренінгу:</i> Оцінка лідерських якостей. Природа лідерства</p> <p><i>Мета проведення:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- розвивати у здобувачів освіти комунікативні навички;</li> <li>- розвивати навички групової взаємодії;</li> <li>- розвивати особисті лідерські якості.</li> </ul> <p><i>Ключові поняття:</i> природа лідерства, лідерські якості, лідери в організаціях, лідерський потенціал.</p> <p><i>Кількість учасників - 12 (студенти 1-2 курсу).</i></p> <p><i>Кількість тренерів – 1.</i></p> <p><i>Кількість ко-тренерів – 1.</i></p>	Фліп-чарт	1	Маркери	1 пачка	Ручки	12	Клейка стрічка/клей	1	Ножиці	1	Папір А-4 формату	12	Папір А-3/А-2 формату	2	Плакат із темою тренінгу	1	Бланки з описом каналів влади	12	Бланки з описом гри «Політ на місяць»	12	Оціночні листи	12
	Фліп-чарт	1																					
	Маркери	1 пачка																					
	Ручки	12																					
	Клейка стрічка/клей	1																					
	Ножиці	1																					
	Папір А-4 формату	12																					
	Папір А-3/А-2 формату	2																					
	Плакат із темою тренінгу	1																					
	Бланки з описом каналів влади	12																					
	Бланки з описом гри «Політ на місяць»	12																					
	Оціночні листи	12																					
<b>Вступно-ознайомлюючий</b>	<p align="center"><i>Вправа на знайомство учасників «Я на фото» (10 хв.).</i></p> <p><i>Мета:</i> розвивати у студентів уміння стислої самопрезентації.</p> <p><i>Хід вправи:</i></p> <p>Учасники тренінгу розміщуються так, щоб усі бачили один одного (наприклад, у коло), кожен по черзі називає своє ім'я та демонструє фото, на якому він собі подобається і називає одну рису, якою пишається. У вправі мають бути задіяні всі учасники.</p>																						



## Продовження табл. В.1

	<p style="text-align: center;"><b>Правила роботи групи (5 хв.).</b></p> <p><i>Хід вправи:</i> Тренер звертається до групи з питанням: «Якби ви обирали одне правило для сьогоднішньої зустрічі, яким би воно було?» Після відповідей студентів, групі пропонуються на затвердження загальні правила, наприклад:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правило піднятої руки;</li> <li>- правило рівності позицій;</li> <li>- говорити стисло;</li> <li>- правило активності;</li> <li>- звертатися один до одного на ім'я, тощо.</li> </ul> <p>Тренер разом з групою шляхом відкритого голосування приймають правила групи, які записуються на плакаті «Правила групи» (формат А3/А2).</p> <p style="text-align: center;"><b>Очікування учасників. (5 хв.)</b></p> <p><i>Хід вправи:</i> Учасникам роздаються стікери, де тренер просить написати, чого саме студенти очікують від тренінгу. Після цього кожен учасник зачитує свій напис. Та прикріплює на плакат «Для чого я тут?»</p>														
<b>Діагностичний</b>	<p style="text-align: center;"><b>Мозковий штурм «Хто такий лідер у ... (наприклад, менеджменті, торгівлі, фінансовій установі, закладі громадського харчування, тощо)» (10 хв.).</b></p> <p><i>Хід вправи:</i> Усі відповіді учасників записуються на фліп-чарті. Після цього тренер узагальнює їх разом з учасниками тренінгу.</p> <p style="text-align: center;"><b>Вправа 1. «Лідерські якості та вміння» (25-30 хв.) [15].</b></p> <p><i>Мета:</i> формування умінь, знань та навиків керівника в організації роботи підлеглих; ознайомлення із особливостями комунікації по каналах влади лідера та поведінкою лідера.</p> <p><i>Хід вправи:</i> Кожному учаснику пропонується визначити, які уміння, навички, якості необхідні для того, щоб ефективно керувати людьми та заповнити таблицю.</p> <table border="1" data-bbox="475 1554 1465 1630"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">Знання</th> <th style="width: 33%;">Навички</th> <th style="width: 33%;">Якості</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p>Кожному учаснику пропонується проранжувати по мірі значимості для нього особисто елементи поняття влади. Заповнити таблицю.</p> <table border="1" data-bbox="475 1704 1465 1818"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Канал влади</th> <th style="width: 25%;">Визначення</th> <th style="width: 25%;">Інструменти</th> <th style="width: 25%;">Уміння, знання, навички лідера</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Матеріал для аналізу:</i> <b>Влада впливу.</b> Взаємодія керівника з іншими впливовими людьми дає йому опосередковану силу влади. Підлеглі через спілкування із таким керівником відчувають і силу впливових людей, котрі стоять за ним. Через це влада посилюється (синергічний ефект).</p>	Знання	Навички	Якості				Канал влади	Визначення	Інструменти	Уміння, знання, навички лідера				
Знання	Навички	Якості													
Канал влади	Визначення	Інструменти	Уміння, знання, навички лідера												

## Продовження табл. В.1

	<p><b>Влада компетенції.</b> Керівник, який є високопрофесійним фахівцем виступає експертом у різних виробничих проблемах. Підлеглі сприймають це як владний феномен.</p> <p><b>Влада інформації.</b> Лідер регулює доступ до інформації, яку потребують підлеглі у процесі роботи.</p> <p><b>Влада керівного положення.</b> Чим вища посада, тим вищий ступінь впливу на людей.</p> <p><b>Влада авторитету.</b> Якщо керівник має авторитетом, він може реалізовувати владний вплив без демонстрації своїх владних повноважень.</p> <p><b>Влада нагородження.</b> Керівник уповноважений нагороджувати за здобутки та карати за неналежне виконання посадових обов'язків.</p> <p><b>Влада примусу.</b> Лідер (керівник) здатний спонукати людей до діяльності навіть попри їхнє бажання. Інструментами спонукання виступають штрафи, догани, тощо.</p> <p>Після заповнення таблиці проводиться дискусія з наступних питань:  Що дозволяє нам впливати на думку інших людей?  Чому люди підкоряються?  Які якості, знання, навички потрібні керівнику/лідеру, щоб реалізувати успішну комунікацію за кількома каналами влади?  При комунікації у яких каналах найбільше значення мають лідерські якості?  Чому лідерські якості задіяні у всіх каналах влади, крім каналу примусу та покарання?  Кожний учасник групи може висловити свою думку, наводячи аргументи та приклади [15].</p> <p><b>Вправа 2. «Групова гра «Політ на місяць» (25-30 хв. на виконання та 20 хв. на обговорення) [15].</b></p> <p><i>Мета:</i>  - ознайомитись з основними якостями, притаманними лідеру;  - розвивати ці якості у собі</p> <p><i>Хід вправи:</i>  Група ділиться на дві команди.</p> <p><i>Інструкція:</i> Уявіть, що ви є у складі команди космічного корабля, який, згідно планів, повинен зустрітись із головним кораблем на освітленій стороні Місяця. Через технічні несправності ваш корабель сідає за 300 км до визначеного місця. У момент приземлення відбулася аварія, і велика частина спорядження стала несправною. Вам необхідно дійти до головного корабля. Ваша задача – вибрати спорядження для 300-кілометрового переходу. Дано список із 15 речей, які вціліли після приземлення. Визначте порядок значущості цих речей, врахувавши можливість їх застосування. Найважливішу річ позначте цифрою «1» і так у порядку спадання. Спочатку заповніть бланк ранжування предметів самостійно, тоді обговоріть групою. В кінці одна людина з команди робить презентацію відповіді групи.</p>
--	---

## Продовження табл. В.1

Ваша відповідь	Відповідь групи		Перелік спорядження	
			Коробка сірників	
			Концентрат із їжею у вакуумній упаковці	
			20 метрів канату із нейлону	
			Парашутний шовк	
			Портативна піч	
			Два пістолети 45-калібру	
			Ящик молочного порошку	
			Два 50-літрових балони із киснем	
			Зоряна карта із траєкторією Місяця	
			Рятівний пліт	
			Магнітний компас	
			15 літрів води	
			Сигнальна лампа	
			Аптечка	
			Передавач на сонячній батареї	
Порівняйте відповіді обох груп:				
Перелік спорядження	Рішення вашої групи		Рішення іншої групи	
	Відповідь	Пропозиції членів вашої групи	Відповідь	Відмінності
Коробка сірників				
Концентрат із їжею у вакуумній упаковці				
20 метрів канату із нейлону				
Парашутний шовк				
Портативна піч				
Два пістолети 45-калібру				
Ящик молочного порошку				
Два 50-літрових балони із киснем				

## Продовження табл. В.1

Зоряна карта із траєкторією Місяця				
Рятівний пліт				
Магнітний компас				
15 літрів води				
Сигнальна лампа				
Аптечка				
Передавач на сонячній батареї				

Заповніть оціночний бланк. Для оцінки учасника поставте позначку у квадраті поряд з описом поведінки учасника, який виступав, за яким ви спостерігали. Потім обведіть потрібну цифру, використовуючи розгорнуту шкалу оцінки. Можна використовувати оцінки 3,5; 4,5. 5 – дуже високий рівень.

Спочатку організовує роботу, визначає порядок висловлювання інших учасників.

Завжди виступає у якості посередника при виникненні суперечностей. Концентрує зусилля групи на вирішення задач у відведений для цього час.

Інші члени групи завжди цікавляться його думкою та звертаються до нього за схваленням.

Слідкує за тим, щоб менш активні члени групи висловлювались і були почутими.

Регулярно збирає думки інших.

Коли він говорить, його завжди слухають.

Узагальнює рішення групи на усіх стадіях. Підводить підсумки.

4 – високий рівень.

Організовує групу більшу частину часу.

Час від часу виступає за необхідності в якості посередника.

Інші члени групи часто цікавляться його реакцією та шукають схвалення.

Час від часу цікавиться думкою інших.

До його слів досить часто прислухаються.

Підсумовує кінцеве групове рішення.

3 – прийнятний рівень.

Демонструє деякі успіхи в організації та керівництві групою.

Якщо виникають протиріччя, деколи виступає у якості посередника.

Інші члени групи деколи цікавляться його думкою та шукають підтримки.

Може на конкретній стадії робити узагальнення.

До його слів, зазвичай, прислухаються.

Може збирати думки інших.

2 – недостатньо прийнятний рівень.

Його спроби організувати групу неефективні.

Хоча і не агресивний, намагається зруйнувати групові домовленості.

## Продовження табл. В.1

	<p>Спроби сфокусувати групу на задачі не ефективні через те, що його ігнорують чи він втратив напрямок обговорення. Деколи занадто багато говорить чи перериває інших. Інші члени групи рідко звертаються до нього за оцінкою чи підтримкою. 1 – неприйнятний рівень. Вносить не конструктивний вклад в організацію групового процесу чи такий же вклад відсутній взагалі. Схильний до агресії і/ чи до руйнування порозуміння у групі. Не докладає зусиль до фокусування групи на задачі, навіть може бути основною причиною безладу. Не виявляє інтересу до своєчасного завершення роботи чи абсолютно не слідкує за процесом. Завершення: обговорення вправи. Група коментує свої оцінки, здійснюється групове обговорення результатів гри [15].</p>
<p><b>Підсумки роботи</b></p>	<p><b>Підведення підсумків. Вправа «Закінчи речення» (10 хв.).</b> <i>Хід вправи:</i> Тренер разом із групою (безоціночно) обговорюють усі види діяльності, використанні під час тренінгу. Можливий варіант обговорення, коли тренер пропонує учасникам висловити власну думку, доповнюючи незакінчене речення: «Мені було..., тому що...». Наприклад: «Мені було цікаво, тому що завдання були неординарними».</p>

Таблиця В.2

**Планування та розробка структури соціально-психологічного тренінгу на тему «Образ лідера» (Заняття 2)**

Етап	Зміст роботи та приклади	
<p><b>Організаційно-підготовчий</b></p>	<i>Організаційно-технічний етап:</i>	
	Фліп-чарт	1
	Маркери	1 пачка
	Фломастери	12
	Клейка стрічка/клей	1
	Ножиці	1
	Папір А-1 формату	24
	Друкована продукція (ілюстровані журнали, проспекти, брошури)	велика кількість
	Папір А-3/А-2 формату	2
	Плакат із темою тренінгу	1
	Вирізки з журналів та газет з інтерв'ю та біографіями керівників великих підприємств	12 комплектів
	Бланки з переліком дієслів	12
<p><b>Місце проведення:</b> ВСП «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету». <b>Загальна тривалість тренінгу – 120 хв.</b> <i>Організаційно-психологічний етап:</i></p>		

## Продовження табл. В.2

	<p><b>Тема тренінгу:</b> <i>Образ лідера</i></p> <p><b>Мета проведення:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- розвивати особисті лідерські якості;</li> <li>- розвивати уміння самопрезентації;</li> <li>- розвивати уміння застосовувати PR-технології у реальних ситуаціях.</li> </ul> <p><b>Ключові поняття:</b> лідерські якості, самопрезентація, PR-технології.</p> <p><b>Кількість учасників</b> - 12 (студенти 1-2 курсу).</p> <p><b>Кількість тренерів</b> – 1.</p> <p><b>Кількість ко-тренерів</b> – 1.</p>
<b>Вступно-ознайомлюючий</b>	<p><b>Вправа на знайомство учасників «Візитівка Sandwich-man» (25 хв.).</b></p> <p><b>Мета:</b> розвивати у студентів уміння самопрезентації; розвивати навички ефективної комунікації; розвивати навички ефективного представлення матеріалу.</p> <p><b>Хід вправи:</b></p> <p>Учасники тренінгу отримують по листку формату А-1, розрізають його навпіл, та скріплюють клейкою стрічкою, щоб утворився рекламний плакат по типу <i>sandwich-man</i> – два аркуші паперу, один із яких розміщується на грудях людини, інший – на спині.</p> <p>На аркуші, що розміщуватиметься попереду, учасники тренінгу створюють колаж – презентацію своєї особистості. Обов'язково вказувати свої сильні сторони, переваги. По бажанню, можна вказати і свої недоліки, те, що хочете змінити/виправити.</p> <p>На аркуші, що розміщуватиметься на спині, учасники зображують свої мрії, прагнення, мету.</p> <p>Після того, як візитівки готові, учасники тренінгу можуть вільно рухатися, ознайомлюючись із інформацією на плакатах, спілкуючись, дозволяється також ставити питання.</p> <p><b>Завершення:</b></p> <p>Обговорення вправи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Чи вдалося Вам створити візитівку в повній мірі?</li> <li>- Чи змогли Ви краще зрозуміти яка Ви людина?</li> <li>- Що легше: говорити про власні достоїнства чи недоліки?</li> <li>- Чи зустріли Ви серед членів групи своїх однодумців?</li> <li>- Чия візитівка запам'яталася Вам найкраще і чому?</li> <li>- Як Ви вважаєте, чи можна ефективно керувати іншими, якщо не знати ким є Ви самі?</li> </ul>
	<p style="text-align: center;"><b>Правила роботи групи (5 хв.).</b></p> <p><b>Хід вправи:</b></p> <p>Тренер звертається до групи з питанням: «Яке правило у роботі групи могло б стати для вас непереборною перешкодою до участі?» Після відповідей студентів, групі пропонуються на затвердження загальні правила, наприклад:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правило піднятої руки;</li> <li>- правило рівності позицій;</li> <li>- говорити стисло;</li> <li>- правило активності;</li> <li>- звертатися один до одного на ім'я, тощо.</li> </ul>

## Продовження табл. В.2

	<p>Тренер разом з групою шляхом відкритого голосування приймають правила групи, які записуються на плакаті «Правила групи» (формат А3/А2).</p> <p style="text-align: center;"><b>Очікування учасників. (5 хв.)</b></p> <p><i>Хід вправи:</i> Учасникам роздаються стікери, де тренер просить написати, чого саме студенти очікують від тренінгу. Після цього кожен учасник зачитує свій напис. Та прикріплює на плакат «Для чого я тут?»</p>
<b>Діагностичний</b>	<p style="text-align: center;"><b>Вправа 1. «Реклама» (60 хв.) [15].</b></p> <p><i>Мета:</i> Оволодіння активним стилем спілкування; розвиток партнерської взаємодії між учасниками групи; розвиток навички аргументувати, будувати переконливий виступ.</p> <p><i>Хід вправи:</i> Група розбивається на пари. По можливості партнери повинні якомога менш бути знайомі один із одним. Тренер пояснює правила.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Уявіть, що кожен із учасників – член закритого елітарного клубу. Раз на рік кожен член клубу має право ввести свого друга/подругу до членів клубу. Для цього Вам необхідно підготуватися та дати таку рекомендацію своєму другові, щоб ніхто із діючих членів не зміг проголосувати проти його вступу.</li> <li>- Завдання кожного із учасників – розповісти своєму партнеру про найкращі свої якості, значущі уміння чи здобутки.</li> <li>- Отримавши інформацію, Ви обдумуєте, як представити свого товариша і створити ефектну презентацію для нього. Ви можете обирати будь-який спосіб, в тому числі: інтерв'ю з героєм, репортаж із виставки/спортивної події/наукового заходу, інсценізація, малюнок (шарж, комікс) із подальшим коментарем, тощо.</li> <li>- За 20 хвилин оголошуються загальні збори членів клубу для обговорення кандидатів.</li> </ul> <p>Під час виконання вправи тренер проводить індивідуальну роботу з парами. Необхідно стежити, щоб риси характеру не підмінялися назвою досягнень. Наприклад, «Я – найкращий працівник у колективі» - досягнення. «Те, що допомогло мені стати найкращим працівником у колективі – це ...» - характеристика [15].</p> <p style="text-align: center;"><b>Вправа 2. «PR-технології» (15 хв.) [15].</b></p> <p><i>Мета:</i> Отримання досвіду використання PR-технологій та самопрезентації в реальному житті суспільства.</p> <p><i>Хід вправи:</i> Прочитайте інтерв'ю відомих людей/світових лідерів/бізнесменів тощо. Проаналізуйте текст інтерв'ю та дайте відповіді на запитання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Які дієслова дії найчастіше вжиті?</li> <li>- Які ключові слова/фрази/вислови у інтерв'ю?</li> <li>- Яка інформація найістотніша?</li> </ul> <p><i>Матеріали для аналізу вправи:</i></p>

## Продовження табл. В.2

	Список лідерських дієслів: вирішив/ла, демонстрував/ла, домовлявся/лась, досліджував/ла, досяг/ла, завершив/ла, запровадив/ла, заснував/ла, збільшив/ла, мотивував/ла, надав/ла, перемиг/ла, організував/ла, отримав/ла, очолював/ла, підтримав/ла, побудував/ла, продавав/ла, пропонував/ла, реалізував/ла, розвинув/ла, розробив/ла, скоординував/ла, скоротив/ла, спланував/ла, сприяв/ла, створив/ла, структурував/ла, усунув/ла, тощо [15].
<b>Підсумки роботи</b>	<p style="text-align: center;"><b>Підведення підсумків. (10 хв.).</b></p> <p><i>Хід справи:</i> Тренер разом із групою (безоціночно) обговорюють усі види діяльності, використанні під час тренінгу. Можливий варіант обговорення, коли тренер пропонує учасникам висловити власну думку, доповнюючи незакінчене речення: «Мені було..., тому що...». Наприклад: «Мені було цікаво, тому що завдання були неординарними».</p>

Таблиця В.3

**Планування та розробка структури соціально-психологічного тренінгу на тему «Персональний бренд лідера» (Заняття 3)**

Етап	Зміст роботи та приклади	
<b>Організаційно-підготовчий</b>	<i>Організаційно-технічний етап:</i>	
	Фліп-чарт	1
	Маркери	1 пачка
	Фломастери	12
	Папір А-1 формату	1
	Папір А-3/А-2 формату	1
	Плакат із темою тренінгу	1
	<i>Місце проведення:</i> ВСП «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету».	
	<i>Загальна тривалість тренінгу – 120 хв.</i>	
	<i>Організаційно-психологічний етап:</i>	
<i>Тема тренінгу:</i> Персональний бренд лідера		
<i>Мета проведення:</i>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- розвивати уміння оцінювати власні особистісні ресурси;</li> <li>- усвідомлення власного стилю;</li> <li>- розвивати уміння формувати та презентувати власний бренд (імідж).</li> </ul>		
<i>Ключові поняття:</i> персональний бренд, створення бренда, імідж керівника, управління думкою та просування бренду.		
<i>Кількість учасників - 12 (студенти 1-2 курсу).</i>		
<i>Кількість тренерів – 1.</i>		
<i>Кількість ко-тренерів – 1.</i>		



## Продовження табл. В.3

<p><b>Вступно-ознайомлюючий</b></p>	<p><b><i>Вправа на знайомство учасників «Запам'ятай і відтвори» (5 хв.).</i></b>  <b><i>Мета:</i></b> налагодити зв'язок між учасниками, розвивати уважність.  <b><i>Хід вправи:</i></b>  Учасники тренінгу розміщуються таким чином, щоб бачити кожного з присутніх. Далі тренер оголошує завдання – назвати своє ім'я та продемонструвати певний рух. Кожен наступний учасник (рухаючись, наприклад, за годинниковою стрілкою) називає своє ім'я, демонструє рух, а потім повторює ім'я та рух всіх попередніх учасників. Починає вправу тренер. Також він може її і завершити, назвавши всі імена та продемонструвавши рухи всіх учасників.</p>
	<p><b><i>Правила роботи групи (5 хв.).</i></b>  <b><i>Хід вправи:</i></b>  Тренер звертається до групи з питанням: «З досвіду двох попередніх занять, яке правило у роботі групи виявилось неідеальним? Чим його замінити?» Після відповідей студентів, групі пропонуються на затвердження загальні правила.  Тренер разом з групою шляхом відкритого голосування приймають нові правила групи, які записуються на плакаті «Правила групи» (формат А3/А2).</p> <p><b><i>Очікування учасників. (5 хв.)</i></b>  <b><i>Хід вправи:</i></b>  Учасникам роздаються стікери, де тренер просить написати, чого саме студенти очікують від тренінгу. Після цього кожен учасник зачитує свій напис. Та прикріплює на плакат «Для чого я тут?»</p> <p><b><i>Вправа 1. «Чим багаті» (35 хв.) [15].</i></b>  <b><i>Мета:</i></b>  Виявлення та ранжування особистісних ресурсів.  <b><i>Хід вправи:</i></b>  Тренер пояснює правила.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Уявіть, що ви випадково зайшли у чарівний магазин, де продаються таланти, здібності та особисті якості. Плата за товар незвичайна – ви можете розрахуватися за бажану покупку власними талантами, здібностями або якостями, якими володієте.</li> <li>- Завдання кожного із учасників: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Складіть список того, що ви можете робити, наприклад, писати есе чи вірші, спілкуватися з людьми, заробляти гроші, керувати, тощо (до 10 пунктів).</li> <li>2) У отриманому переліку позначте пріоритетність від 1 до 10, де 10 – найважливіша справа, без якої ви не уявляєте свого життя.</li> <li>3) Визначте навички, здібності, якості, які необхідні для того, щоб робити те, що Вам подобається. Для кожного пункту улюблених справ (топ-3, або топ-5) оберіть три найпотрібніших якості. Наприклад, ораторські вміння є необхідними для успішної кар'єри адвоката/продавця/політика.</li> <li>4) Визначте навички, здібності, якості, які необхідні для того, щоб робити те, що Вам не подобається. Це – Ваші кошти, те, із чим Ви можете безболісно розлучитися. Зважайте на те, що продавець може торгуватися. Роль продавця і покупця грають по черзі усі учасники тренінгу. Для пришвидшення гри групу ділять на довільні пари або трійки/ четвірки учасників.</li> </ol> </li> </ul>

<b>Діагностичний</b>	<p><i>Завершення:</i> Обговорення вправи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Чи вдалося Вам придбати необхідне?</li> <li>- Як пройшли перемовини із продавцем? Чи пристав він на Вашу пропозицію?</li> <li>- Які труднощі виникли при продажу непотрібних Вам речей?</li> <li>- Які відчуття виникали у Вас при продажу непотрібного? [15].</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Вправа 2. «Дзеркало» (20 хв.) [15].</b></p> <p><i>Мета:</i> Усвідомлення власного стилю. Отримання зворотного зв'язку від оточуючих про свій стиль.</p> <p><i>Хід вправи:</i> Уявіть, що Ви потрапили у стародавнє місто, ідете центральною вулицею. Раптом стіна будинку навпроти перетворюється на дзеркало. В ньому Ви бачите своє відображення.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Зосередьтесь та роздивіться себе уважно: як Ви виглядаєте? У чому Ви одягнені, як лунає Ваш голос, чи подобається Вам власне відображення? Яке враження, на Вашу думку, Ви справляєте на оточуючих?</li> <li>- Якщо образ, який Ви уявили, Вас повністю задовольняє, запишіть кілька слів, які характеризують Ваш стиль.</li> <li>- Придумайте невеличку метафоричну історію про свій стиль, у якій Ви можете бути міфічним/казковим/історичним героєм та розкажіть свою історію партнеру. Завдання партнера – ставити за потреби уточнюючі питання та описати Ваш стиль, яким він/вона його уявив з Вашої розповіді.</li> </ul> <p><i>Завершення:</i> Обговорення вправи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Чия історія сподобалася Вам найбільше? Чий стиль імпонує?</li> <li>- Чия історія Вас не вразила/сподобалася найменше? Чому? [15].</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Вправа 3. «Рекламний ролик» (40 хв.) [15].</b></p> <p><i>Мета:</i> Розвиток уміння формувати та презентувати власний бренд (імідж).</p> <p><i>Хід вправи:</i> Ваша компанія неочікувано отримала велике замовлення щодо розробки інноваційного продукту. Відтак, з'явилися нові вакансії топ-менеджерів. Наразі Ви працюєте керівником відділу досліджень та інновацій. Звільнилося місце віце-президента компанії. Ваше завдання – скласти карту іміджу для участі у конкурсі на посаду віце-президента. Першу частину завдання кожен учасник тренінгу виконує самостійно.</p> <p>1) Сплануйте сценарій власного рекламного ролика, давши відповіді на наступні запитання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Які найсильніші Ваші якості як управлінця (назвіть до 5)?</li> <li>- Які найбільші Ваші досягнення як керівника (назвіть до 5)?</li> <li>- Які особливості Вашої особистості, на Вашу думку, роблять Вас успішним керівником?</li> <li>- В якій іще сфері Ви змогли б бути таким же успішним керівником? [15].</li> </ul>
----------------------	---

## Продовження табл. В.3

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Які у Вас є відзнаки/дипломи/нагороди?</li> <li>- Які у Вас життєві цілі?</li> <li>- Які результати Вашої успішної попередньої діяльності могли б бути оформлені у вигляді графіків/схем/таблиць/ розрахунків?</li> <li>- Як би Ви могли за 3 хвилини реально продемонструвати свої адміністративні можливості?</li> <li>- Які Ваші умови/побажання щодо майбутньої посади?</li> </ul> <p>2) Група ділиться на трійки. Завдання кожного – представити свій сценарій у трійці. Завдання трійки – обрати найкращий сценарій, або створити спільний та презентувати його усім учасникам тренінгу.</p> <p><i>Завершення:</i> Оцінювання рекламного ролика за 10-бальною шкалою згідно наступних критеріїв: візуальний образ; семантична наповненість; реальна демонстрація власних можливостей; використання графіків/схем/розрахунків.</p>
<p><b>Підсумки роботи</b></p>	<p><b><i>Підведення підсумків. Вправа «Сьогодні ми. Сьогодні я» (10 хв.).</i></b> <i>Хід вправи:</i> Тренер разом із групою (безоціночно) обговорюють усі види діяльності, використанні під час тренінгу та пропонує учасникам висловити власну думку щодо того, наскільки цінним було заняття, що цікавого/нового/корисного вони дізналися. Чи справдилися очікування від тренінгу.</p>

Таблиця В.4

**Планування та розробка структури соціально-психологічного тренінгу на тему «Ефективна комунікація лідера» (Заняття 4)**

Етап	Зміст роботи та приклади	
<p><b>Організаційно-підготовчий</b></p>	<i>Організаційно-технічний етап:</i>	
	Фліп-чарт	1
	Маркери	1 пачка
	Фломастери	12
	Папір А-1 формату	1
	Записки для гри «Ведучий дискусії»	1 комплект
	Папір А-3/А-2 формату	1
	Плакат із темою тренінгу	1
	Картонні/пластикові картки 20*20 см	20
	Матеріальний внесок для вправи «Перемога чи поразка?»	12
<p><b><i>Місце проведення:</i></b> ВСП «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету».</p> <p><b><i>Загальна тривалість тренінгу</i></b> – 120 хв.</p>		
<p><b><i>Організаційно-психологічний етап:</i></b> <b><i>Тема тренінгу:</i></b> Ефективна комунікація лідера</p>		
<p><b><i>Мета проведення:</i></b></p>		

## Продовження табл. В.4

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- розвивати уміння ефективного спілкування в групі;</li> <li>- розвивати здатність визначати мету діяльності;</li> <li>- удосконалювати лідерські уміння керувати групою.</li> </ul> <p><b>Ключові поняття:</b> ефективна комунікація, лідерський вплив, ефективність групи.</p> <p><b>Кількість учасників</b> - 12 (студенти 1-2 курсу).</p> <p><b>Кількість тренерів</b> – 1.</p> <p><b>Кількість ко-тренерів</b> – 1.</p>
<b>Вступно-ознайомлюючий</b>	<p style="text-align: center;"><b>Вправа «Стрічка новин» (10 хв.).</b></p> <p><b>Мета:</b> розвивати навички аналізу, здатність стисло формулювати основну думку.</p> <p><b>Хід вправи:</b> Тренер пропонує пригадати попереднє заняття та сформулювати одним реченням заголовки для стрічки новин про найважливішу, на думку учасників тренінгу, подію. Заголовки записуються на фліп-чарті. Кожен учасник повинен отримати можливість висловитися. Відбувається групове обговорення події, яка викликала найбільший інтерес.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Правила роботи групи (5 хв.).</b></p> <p><b>Хід вправи:</b> Тренер звертається до групи з питанням: «Чи можна ефективно працювати в групі взагалі без правил?» Після відповідей студентів, групи пропонуються на затвердження загальні правила. Тренер разом з групою шляхом відкритого голосування приймають нові правила групи, які записуються на плакаті «Правила групи» (формат А3/А2).</p> <p style="text-align: center;"><b>Очікування учасників. (5 хв.)</b></p> <p><b>Хід вправи:</b> Учасникам роздаються стікери, де тренер просить написати, чого саме студенти очікують від тренінгу. Після цього кожен учасник зачитує свій напис. Та прикріплює на плакат «Для чого я тут?»</p> <p style="text-align: center;"><b>Вправа 1. «Ведучий дискусії» (40 хв.) [15].</b></p> <p><b>Мета:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- розвивати уміння ефективного спілкування в групі;</li> <li>- розвивати здатність визначати мету діяльності;</li> <li>- удосконалювати лідерські уміння керувати групою.</li> </ul> <p><b>Хід вправи:</b> Учасникам тренінгу роздаються записки у довільному порядку із зазначенням ролі, яку вони гратимуть на занятті (Ведучий дискусії, Прихильник, Скептик, Байдужий, Філософ, Дипломат, Альтернативний лідер, тощо). Учасники нікому не показують записку із своєю роллю. Обирається актуальна тема для обговорення, ухвалений варіант якої записується на фліп-чарті/дошці. Після цього тренер просить учасника із запискою «Ведучий дискусії», відкрити свою роль – з цього моменту саме цей учасник керує дискусією. На обдумування стратегії своєї поведінки відповідно ролі учасникам дається 3-5 хвилин. Безпосередньо дискусія триває 15-20 хвилин, або до моменту, опки кожен учасник не висловить свою думку.</p> <p><b>Завершення:</b></p>

<b>Діагностичний</b>	<p>Обговорення вправи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Чи вдалося групі в цілому та кожному учаснику розкрити тему обговорення?</li> <li>- Група визначає, хто яку роль грав і наскільки переконливо брав участь у дискусії.</li> <li>- Учасники, які отримали певні ролі, розкривають свої ролі та підтверджують/спростовують здогадки групи, аналізуючи, наскільки їм вдалося втілити отримане завдання.</li> <li>- Учасник із запискою «Ведучий дискусії» проводить самоаналіз (Чи вдалося йому володіти ініціативою? Чи зміг залучити пасивних учасників до обговорення?). Аналіз роботи ведучого здійснює і група – Чи підтримувався візуальний контакт із групою? В чому ведучий досяг успіху? Що йому не вдалося? [15].</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Вправа 2. «Лото» (20 хв.) [15].</b></p> <p><i>Мета:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- розвивати навички активного стилю спілкування;</li> <li>- потренуватися у визначенні чітких і зрозумілих цілей діяльності;</li> <li>- створити передумови для виявлення лідерських якостей у учасників тренінгової групи;</li> <li>- удосконалювати лідерські вміння керувати групою.</li> </ul> <p><i>Хід вправи:</i></p> <p>На підлозі позначається ігрове поле - прямокутник 2*3 м. У середині ігрового поля в довільному порядку розкладаємо картки вгору цифрами (1-20).</p> <p>Тренер пояснює завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– якнайшвидше наступити ногою на ВСІ картки-числа від 1 до 20 у порядку зростання/спадання/парні чи непарні числа;</li> <li>–кожен раз в полі має перебувати лише один учасник команди.</li> </ul> <p>Після того як завдання оголошено, групі дається час обдумати і обговорити тактику гри. Вся команда відходить на лінію старту – за кілька метрів від ігрового поля. Тренер дає сигнал до початку та стежить за дотриманням правил.</p> <p>По закінченні оголошується час, витрачений на виконання завдання. Як правило, команда прагне покращити свій результат. Тому дається час на обговорення і внесення змін до тактики. За сигналом тренера команда робить ще одну спробу.</p> <p><i>Завершення:</i> обговорення гри.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Чи була перша спроба на думку команди вдалою? Чому так, або чому ні?</li> <li>- Порівняйте результат першої і другої спроби та визначте причини покращення/погіршення результату.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Вправа 3. «Перемога чи поразка?» (30 хв.) [15].</b></p> <p><i>Мета:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- дати учасникам тренінгу приклад лідерського впливу;</li> <li>- розглянути на практиці і проаналізувати відповідальність лідера за ефективність групи;</li> </ul>
----------------------	--

## Продовження табл. В.4

	<p>- навчитися розпізнавати внутрішньогрупові проблеми і блоки, що заважають нестандартному підходу до ситуації;</p> <p>- навчити вмінню розпізнати характер ситуації, діяти адекватно в умовах змагання</p> <p><i>Хід вправи:</i></p> <p>Група ділиться на 2 команди. Тренер призначає лідерів команд серед тих, хто протягом тренінгу проявляв темперамент та прагнення до суперництва. Кожен учасник тренінгу робить свій внесок (будь-яка матеріальна цінна річ або символічна сума коштів) у банк, який отримає команда-переможець.</p> <p>На дошці /фліп-чарті зображується ігрове поле 6*6 клітинок. Завдання аналогічне грі хрестики-нулики. Виграє команда, яка закреслить більшу кількість ліній. Першим ставить позначку лідер тієї команди, яка за жеребкуванням буде робити перший хід. На хід кожному гравцеві виділяється до 10 секунд, після чого він стає у кінець черги. <i>Завершення:</i> Після завершення гри визначається команда-переможець, якому вручають приз.</p> <p>Проводиться обговорення:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Який максимальний результат, якого в ідеалі може досягти команда?</li> </ul> <p>(Відповідь: три ряди.) Отже, якби групи дали один одному можливість побудувати по три ряди хрестиків або нуликів, то обидві команди дійшли б до нічийного результату і розділили призовий фонд між собою. Але в цьому випадку команди повинні були бути не противниками, а співпрацювати в досягненні оптимального для них результату. Насправді ж азарт і суперництво між командами зробили свою справу.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Що позначають для вас виграш і програш?</li> <li>- Чи можна сказати, що є ситуації, коли програвши, людина насправді виграє?</li> <li>- Чи завжди перемога пов'язана з обов'язковим програшом одного із суперників?</li> <li>- Згадайте і опишіть ситуацію відому вам із новин/історії/особистого досвіду, коли за підсумками змагання / суперництва / конфлікту результат був досягнений по формулі «win-win» (обидва учасники виграли) або «lose-lose» (обидва учасники програли).</li> </ul> <p>Зверніть увагу, що установка на суперництво, на підкреслення ролі лідера, яку дав тренер перед початком змагання. А також створення призового фонду та свідомий вибір капітанів позначилися на емоційному напруженні. Команди навіть не задумалися про можливість співпраці.</p>
<p><b>Підсумки роботи</b></p>	<p><b><i>Підведення підсумків. Вправа «Що далі?» (10 хв.).</i></b></p> <p><i>Хід вправи:</i></p> <p>Тренер разом із групою (безоціночно) обговорюють усі види діяльності, використанні під час тренінгу та пропонує учасникам висловити власну думку щодо того, наскільки цінним були заняття тренінгу, що цікавого/нового/корисного вони дізналися. Чи справдилися очікування від тренінгу. Як вони планують у подальшому застосовувати отримані знання, уміння, навички.</p>