

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСАШЕВЧЕНКА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДИПЛОМНА РОБОТА:

на здобуття освітнього рівня «бакалавр»
за спеціальністю 053 – Психологія

**ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА,
ЗАДІЯНОГО В ПРОЕКТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

студента ОР «бакалавр»
групи
Волинця Д.В.

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук,
доцент Білоус О.В.

Допустити до захисту
кафедра загальної
психології Протокол № _____ від _____
завідувач кафедри:
доктор психологічних наук,
професор Юрчинська Г.К.

(підпис)

КИЇВ - 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ	8
1.1. Феномен лідерства в полі досліджень психології	8
1.2. Формування та розвиток лідерських якостей	18
Висновки до першого розділу	22
РОЗДІЛ II. ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ	24
2.1. Особливості формування лідерських якостей студентів	24
2.2. Стан сформованості лідерських якостей студентів в умовах закладу вищої освіти	33
Висновки до другого розділу	38
РОЗДІЛ III. Методичні рекомендації з формування та розвитку лідерських якостей студентів	40
3.1 Проектна діяльність як засіб розвитку лідерських якостей студентів	40
2.2. Школа лідера як чинник формування лідерських якостей студентів	48
Висновки до третього розділу	59
ВИСНОВКИ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	64
ДОДАТКИ	69

ВСТУП

Актуальність теми дослідження визначається тим, що сучасна соціальна політика держави характеризується підвищенням уваги до проблеми підготовки лідерів, вільних, відповідальних за свої вчинки та слова, ініціативних особистостей від яких залежить майбутнє України. Тому одним із важливих питань психологічної служби сьогодні є визначення ефективних змісту та форм діяльності селекції, формування та розвитку якостей лідера майбутнього.

Завдання підготовки лідерів, формування лідерських якостей актуалізується, коли ми говоримо про роботу психологічної служби закладу вищої освіти, оскільки саме студентська молодь є інтелектуальним і демографічним ресурсом. Лідерські якості студента нині постають як завдання та важлива характеристика формування особистості, оскільки в останні роки все більше стверджуються цінності творчо і інтелектуально розвинутої, конкурентоспроможної людини, що здатна постояти за себе, досягати поставленої мети, бути лідером колективу. Тому, одним із шляхів вирішення проблеми формування та розвитку лідерських якостей студентів є спрямування освітнього процесу на залучення молоді до вирішення соціально значущих проблем у суспільстві.

Одним з засобів розв'язання цієї проблеми постає проектна діяльність. У процесі проектної діяльності формується розуміння принципів та шляхів соціально-позитивної, громадської діяльності, що призводить до відчуття відповідальності за зміни, що відбуваються в країні і спричиняє розвиток лідерських якостей. Результати соціально-психологічної роботи останніх років переконливо доводить, що саме використання форм проектної діяльності в роботі зі студентською молоддю може стати засобом формування їх лідерських якостей. Тому гіпотетично у нашому дослідженні ми розглядатимемо проектну діяльність як засіб та чинник розвитку лідерських якостей студента.

Встановлено, що проблему лідерства, лідерських якостей особистості висвітлено в дослідженнях ряду науковців (М. Гаврилюк, В. Радул,

Л. Уманський та ін.). Дослідження феномену лідерства в студентському віці здійснювалися в дослідженнях з педагогіки, соціології та соціальної роботи. Так Ю. Кращенко досліджував формування лідерських якостей майбутніх учителів у системі студентського самоврядування; Д. Волківська визначила особливості роботи закладів вищої освіти по формуванню студентських лідерів. Вперше в дисертційному дослідженні з соціальної роботи Д. Бибикив запропонувала підходи до формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

У свою чергу, в політології вивчення феномену лідерства пов'язане насамперед із проблемами впливу і влади, взаємодією великих груп і впливом на них. У традиційних політологічних підходах вкоренилися уявлення про природу та сутність лідерства, які відтворюють концепцію «видатної особистості». В основі цієї концепції покладено філософію Геродота, Аристотеля, Плутарха, а також більш пізніх авторів, а саме: Макіавеллі, Ніцше та ін.

Формування рис лідерства, трактування понять «харизма», «імідж» лідера отримали розвиток в працях Т. Адорно, Е. Богардуса, Е. Фромма та ін. Досить популярні і ситуаційні концепції лідерства, представлені також в ранніх інтерпретаціях (Р. Бейлс, Р. Стогдилл, Т. Ньюком та ін.).

Сьогодні психологію лідерства розглядають як інструмент забезпечення соціальної, в тому числі, фінансової успішності. Так Н.Крейг розглядає траєкторію розвитку лідерських якостей в контексті особистісного розвитку молодшої людини. Психологія управлінської діяльності лідера отримала розвиток в працях В. Бондаренко, Т. Гури, А. Книш, О. Пономарьова, О. Романовського та ін. Через призму формування соціальної моральності лідера розглядала характеристику лідерства М. Кононець. Психологія формування лідерських якостей, розвитку лідерського потенціалу стала предметом дослідження Л.Сергєєвої, В. Татенко, М. Хромей. Психологічні особливості лідерської обдарованості визначено в працях В. Бажанюк, В. Камишина, А. Мітлош, В. Моляко та ін.

Інтерес до проектної діяльності на сучасному етапі розвитку соціально-економічної політики держави обумовлений необхідністю розв'язання найважливіших проблем проектування та функціонування суспільства на всіх рівнях: методологічному, теоретичному та прикладному. Проблема розробки проектування як засобу розвитку лідерських якостей перебуває в центрі уваги теорії та практики психології та розглядається в різних аспектах.

Характеристика змісту проектної діяльності досліджувалася в різних аспектах: становлення методу проектів (Д. Дьюї, У. Кілпатрик, Е. Паркхерст, С. Френе та ін.); у контексті феномена проектної культури (О. Громико, В. Розін, А. Розенберг та ін.); проектування управління освітніми системами (Г. Антонюк, І. Богданова, С. Степаненко та ін.); соціального проектування (О. Безпалько, Д. Бибик, М. Перфільєва, А. Попова та ін.).

Проте такий аспект проблеми як використання форм проектної діяльності як засобу формування лідерських якостей студента недостатньо обґрунтовано і не повною мірою упроваджено в теорію та практику психологічної науки, що і зумовило вибір теми нашої бакалаврської роботи: *«Лідерські якості особистості студента, задіяного в проектній діяльності»*.

Метою роботи є: теоретично обґрунтувати та виявити психологічні особливості розвитку лідерських якостей студента та довести дієвість цього процесу засобами залучення студентів до форм проектної діяльності.

Виконання даної мети потребувало реалізації таких **завдань**:

1. Обґрунтувати сутність та визначити психологічні особливості розвитку лідерських якостей студента.
2. Охарактеризувати проектну діяльність як засіб розвитку лідерських якостей студента.
3. Виявити стан сформованості лідерських якостей студентів соціономічних спеціальностей.
4. Розробити рекомендації по розвитку лідерських якостей студентів засобами проектної діяльності.

Об'єкт дослідження: формування лідерських якостей особистості.

Предмет дослідження: психологічні особливості та механізми розвитку лідерських якостей студента засобами проектної діяльності.

Загальна гіпотеза дослідження полягає в тому, що формування лідерських якостей студента в умовах вищого навчального закладу набуває ефективності, якщо він відбувається засобами залучення студентів до форм проектної діяльності.

Загальна гіпотеза дослідження конкретизована в **часткових гіпотезах:**

Формування лідерських якостей студента в умовах вищого навчального закладу набуває ефективності, якщо:

- змістове забезпечення освітнього процесу спрямовано на формування та розвиток лідерських якостей студента;
- забезпечено доцільне поєднання використання методів та форм освітнього процесу, що ґрунтується на засадах проектної діяльності;
- формування лідерських якостей студента визначено як пріоритет особистісного та професійного розвитку майбутніх фахівців.

Методи дослідження: *теоретичні:* порівняльний аналіз, систематизація та зіставлення різних поглядів на досліджувану проблему; узагальнення теоретичних підходів із метою визначення поняттєво-категоріального апарату; теоретико-методичний аналіз наукових джерел з метою виявлення факторів впливу на процес формування лідерських якостей студента; контент-аналіз документації ЗВО з метою оцінки стану роботи по розвитку лідерських якостей студентів; *емпіричні:* метод експертних оцінок, методу «Експрес-тест самооцінки лідерства» (Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.), діагностику розуміння лідерства як цінності за Р. Грінліфом, метод ранжування); *обсерваційні* (включене та опосередковане спостереження); експеримент (констатувальний) з метою визначення рівня розвитку лідерських якостей студентів; *методи математичної статистики* з метою кількісного та якісного аналізу емпіричних даних.

База дослідження: Український державний університет імені Михайла Драгоманова. Факультет соціології та соціальної політики.

Практичне значення отриманих результатів полягає в розробці методичних рекомендацій для працівників психологічної служби закладів вищої освіти з формування та розвитку лідерських якостей студентів засобами залучення їх до форм проектної діяльності.

Структура та обсяг роботи. Бакалаврська робота складається з вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел у кількості 54 найменувань, чотирьох додатків. Основний зміст викладено на 63 сторінках, загальний обсяг роботи становить 83 сторінки.

РОЗДІЛ І.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

1.1. Феномен лідерства в полі досліджень психології

Проблема лідерства та лідерської діяльності досліджується багатьма вченими протягом тривалого часу. Аналіз наукових досліджень і публікацій з проблеми формування лідерства засвідчив, що існують різні погляди щодо сутності цього поняття та підходи до його дослідження. У психології досліджують особливості особистості лідера. Соціологія розглядає лідерство з точки зору соціальної системи. Соціальна психологія вивчає лідерство як процес взаємодії соціальних і психологічних факторів. Через це існує так багато різних визначень даного поняття, кожне з яких вірне, але охоплює лише певний аспект феномену лідерства. Так, у довідниковій літературі «лідерство – це становище, обов'язки, діяльність лідера; першість у чому-небудь» [Словник-довідник педагогічних і психологічних термінів с.176]; «процес психологічного впливу однієї людини на інших у їх спільній життєдіяльності, який здійснюється на основі сприйняття, наслідування, навіювання, розуміння один одного» [с.78].

У психолого-педагогічній літературі «лідерство – це типова для лідера (керівника) система прийомів впливу на підлеглих» [60, с.67]; соціально-психологічний феномен, що належить до динамічних процесів у малій групі; поняття, що характеризує відношення домінування і підкорення у групі. Лідерство є результатом дії як об'єктивних факторів (мети і завдань групи в конкретній ситуації), так і суб'єктивних (інтереси, потреби, індивідуально-типологічні особливості членів групи), а також дій лідера як ініціатора й організатора групової діяльності.

Слід відзначити, що у психолого-педагогічній літературі поняття «лідер» і «лідерство» не є поширеними. До кінця XIX ст. – початку XX ст. у науковій літературі ці терміни розглядалися з точки зору політики й економіки, і лише в 1930-х рр. вони отримали поширення в соціальній психології після

опублікування досліджень, здійснених у США К. Левіним і його послідовниками щодо теорії конфліктів.

Наприкінці XIX – початку XX ст. виокремились чотири найбільш відомі концепції лідерства: «теорія рис» акцентує увагу на визначенні набору психологічних рис, властивих лідеру (Р. Кричевський, Є. Дубовська, Р. Мубінова); «поведінкова теорія», згідно з якою результативність управління визначається не стільки особистісними якостями, стільки тим, як лідер поводить себе з послідовниками (Д. Макгрегор); «ситуаційна теорія» стверджує, що лідерство – це продукт ситуації, тобто властивості, риси або якості лідера виявляються, відповідно до цієї теорії, відносними (Е. Богардус, А. Менегетті, Ф. Карделл, Р. Ділтс); «системна теорія – Я» лідерство розглядає як процес організації міжособистісних відносин у групі, а лідера – як суб'єкта управління цим процесом (М. Х'юстон).

Проривом у вивченні лідерства прийнято вважати роботи теоретиків поведінкового підходу Р. Лайкерта, Р. Блейка і Дж. Моутон, які, змістивши увагу з якостей лідера на його поведінку, призвели до формування «двомірного» підходу до аналізу саме поведінки. У цьому контексті головними параметрами є увага до результату діяльності, людей і відносин між ними. Наголошують на другорядному значенні особистісних якостей лідера також прихильники «ситуативної теорії» Р. Бейлі, Т. Ньюколе та А. Хейр, створивши теорії «лідерства як функції ситуації». Суть даної теорії полягає у тому, що люди, перебуваючи в різних групах, займаючи різне становище, грають різні ролі, тому, на думку авторів, лідерство залежить більшою мірою від умов входження особистості в різні ситуації. У 70-х рр. XX ст. на основі системного підходу з'являється низка теорій, в основу яких покладено принцип взаємності або двосторонності, що передбачає підсилення ролі послідовників у лідерському процесі. Зокрема, модель П. Херсі і К. Бланшера, у якій в якості такого ситуаційного чинника була запропонована «зрілість» послідовників, що представляються як сукупність їх готовності, бажання виконувати роботу і впевненості в собі [1].

Ще один представник даного напрямку Дж. Мак Грегор Бернс обґрунтував «теорію обміну» як протилежність теорії «перетворюючого» лідерства, намагаючись пояснити шляхи мотивації і впливу лідера на послідовників. В основі теорії лежить ідея взаємного обміну між лідером і послідовниками. Це означає, що лідер за допомогою матеріальних і нематеріальних стимулів забезпечує виконання роботи, прихильність послідовників і визнання його влади з їхнього боку [1].

Іншим прикладом можуть слугувати «синтетичні теорії» лідерства, згідно з якими лідерство – це процес організації міжособистісних відносин, а лідер – суб'єкт управління цим процесом. У кожній групі присутні, як вважає О. Морозов, щонайменше два типи лідерів: емоційний, який забезпечує позитивний внутрішній клімат у групі і регулювання міжособистісних відносин, та інструментальний, мета якого полягає в забезпеченні управління групою в процесі вирішення завдань, для яких вона була створена [1].

Не менш важливим відкриттям у царині системного підходу стала «модель багатостороннього зв'язку» Г. Юкла. Автор поділяє фактори, що визначають вплив лідера на ефективність роботи команди, на дві групи: фактори безпосереднього впливу – вплив лідера на інтенсивність роботи, його знання своєї справи, розподіл ресурсів, згуртованість групи і співробітництво між її членами та ситуаційна група чинників, таких як: система винагород, правила, прийняті в організації, використовувані технології і тип виконуваних послідовниками завдань [Юкл].

Початок ХХІ ст. ознаменувався появою нових теорій лідерства. Однією з перших стала теорія емоційного інтелекту Д. Голмана. Він виокремив п'ять компонентів емоційного інтелекту і переконливо довів, що людині необхідно не тільки володіти цими навичками, а й постійно їх удосконалювати. До них належать самосвідомість, тобто здатність розуміти свої емоції, стан духу та їх вплив на оточуючих; саморегуляція – уміння контролювати настрій, схильність не поспішати з судженнями і висновками; мотивація – пристрасть до роботи, схильність до досягнення цілей; емпатія – уміння розуміти емоційний стан

оточуючих і відповідно звертатися до них; соціальні навички – мистецтво управління взаємовідносинами, здатність встановлювати психологічний контакт [Косенчук?].

Пізніше у співпраці з Р. Бояцісом Д. Голман розробив нову концепцію «первинного» лідерства, засновану на дослідженнях, що довели силу впливу емоційного стану керівника на поведінку і діяльність підлеглих. Д. Голман і Г. Бояціс виділяли п'ять стилів лідерства і вивчали вплив цих стилів на стан ведених та їхню результативність: лідерство, спрямоване на формування бачення перспективи; орієнтоване на коучинг послідовників; встановлююче темп роботи; демократичне лідерство та наказове лідерство. Цей підхід нагадує класичні підходи до лідерства, засновані на концепції стилю лідерства.

Ще однією сучасною теорією є теорія «двигуна лідерства» Н. Тічі. Автор стверджує, що в історії зустрічаються два типи лідерів. Перші досягли вершини успіху, але не змогли на ній утриматися. А другі – ті, хто не тільки досяг успіху, але і довго його утримував. Останніх Н. Тічі назвав переможцями. Він стверджує, що в організаціях-переможцях лідери є на всіх рівнях. Для забезпечення лідерства на всіх рівнях лідери вищого рівня повинні виховувати лідерів на більш низьких рівнях управління. Широкого поширення набула ідея «розподіленого» або «розділеного» лідерства Бредфорда Коена. Її суть полягає у тому, що у групі або команді, яка реалізовує проект, зовсім не обов'язково мати одного певного лідера. Проект зазвичай ділиться на кілька етапів, і на кожному з них виявляється особливо затребуваною деяка компетенція, носій якої і стає тимчасовим лідером, що координує роботу групи на певному етапі. Цей процес «естафетної» передачі лідерства триває до повної реалізації проекту. Перевага «розподіленого» лідерства полягає у тому, що воно породжує більш глибоке почуття задоволеності від досягнутого результату, оскільки результату домогся не один певний член групи, а команда у цілому. Теорія опосередкованого лідерства Р. Фішера і А. Шарпа перегукується з теорією заміників лідерства. Автори стверджують, що для реалізації процесної функції лідерства не завжди необхідно займати позицію лідера. На їхню думку,

для здійснення опосередкованого лідерства необхідне чітке формулювання бажаних результатів, вироблення бачення перспективи, встановлення відносин співробітництва, освоєння нових форм навчання. Автортеорії «внутрішнього стимулювання» фахівець в області коучингу К. Кешман стверджує, що майже у кожної людини є так зване «внутрішнє лідерство», яке можна розвинути, якщо досягти майстерності в семи областях: самопізнанні, цілепокладанні, управлінні змінами, міжособистісних відносинах буття, знаходженні рівноваги та умінні діяти [Лепіхова Л.].

Під впливом епохи «мережєвих» взаємодій виникла концепція сполучного лідерства Дж. Ліпман – Блюм. Основна ідея цієї концепції полягає у тому, що сучасний лідер повинен уміти встановлювати зв'язки між своїми спонуканнями і цілями, а також цілями і спонуканнями інших людей. У якості інструментів встановлення таких зв'язків автор пропонує: особистісну автентичність і відповідальність; «очищений макіавеллізм» – політичний прагматизм, заснований на високих етичних принципах; навички побудови спільноти однодумців; орієнтацію на довгострокову перспективу; лідерство за допомогою очікувань – довіра, надання можливостей і піднесення; пошук сенсу життя [Гаврилюк М. В].

Ціннісні теорії лідерства англійського політолога К. Ходжкінсона, продовжив розвивати американський дослідник в області управління Р. Грінліф у теорії лідерства-служіння. Лідер, у його розумінні, це, перш за все, «слуга, який хоче бути корисним суспільству і ставить інтереси спільноти вище своїх власних інтересів, а лідерство – це практична філософія людей, які обирають спочатку служіння і лише потім лідерство як ще один спосіб служіння. Лідер-слуга необов'язково має обіймати формальні лідерські посади, але зобов'язаний служити на засадах співпраці, довіри, взаємоповаги, етичного використання влади тощо» [Гаврилюк М. В].

Ідею Р. Грінліфа та ціннісних теорій лідерства продовжив американський вчений Дж. Коллінзу концепції «обслуговуючого лідерства» (лідерства-служіння), який стверджує, що лідери не те ж саме, що й «лідери-слуги».

Керівників найбільш успішних колективів він називає лідерами п'ятого рівня, які «є прикладом амбівалентності, оскільки вони одночасно скромні та вольові, сором'язливі й відважні» [Гаврилюк М. В с. 18].

Як і поняття «лідерство» термін «лідер», має різні трактування. Згідно з довідниковими виданнями «лідер (від англ. leader – ведучий) – це особистість, яка користується найбільшим авторитетом, впливом у будьякому колективі» [Словник-довідник педагогічних і психологічних термінів, с. 27]; «особа, яка посідає провідне місце серед інших, подібних» [там же, с.298]. У вітчизняній соціології лідер – це член групи, здатний її очолити, показати приклад, організувати виконання завдання і визнаний у цій ролі більшістю членів групи.

А. Кузьмінський, В. Омеляненко визначають, що в педагогічному аспекті «лідер (від англ. leader – той, який веде, керує) – це член колективу, який у важливих ситуаціях здатний помітно впливати на поведінку членів колективу, виявляти ініціативу в діях, брати на себе відповідальність за діяльність колективу» [, с.56].

Д. Алфімов зазначає, що «ефективний лідер – це особистість, яка має значний вплив на думку й поведінку членів групи та яка планує, організовує, контролює діяльність підлеглих за для розв'язання завдань, поставлених перед групою, передаючи їм своє бачення майбутнього й допомагаючи їм адаптуватися до нового» [1, с. 44].

Поняття «лідер» у психолого-педагогічній науці розглядається достатньо широко: «це член групи, який у значимих ситуаціях здатний здійснювати особливий вплив на поведінку інших учасників»; «член групи з найвищим статусом, за яким визнається право приймати рішення у значущих для групи ситуаціях» ; «людина, яка завдяки своїм особистим якостям здатна виявляти ініціативу, має значний вплив на членів соціальної групи» ; «член групи, за яким група визнає право ухвалювати відповідальні рішення у значущих для неї ситуаціях, тобто найавторитетніша особистість, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємостосунків» [Словник-довідник, с. 61-62].

Ототожнювати поняття «лідер» з поняттями «керівник», «вождь», «вожак» методологічно неправомірно, оскільки вони мають різне смислове навантаження. Визначення «лідер» і «керівник» перегукуються за змістом із, відповідно, неформальним і формальним лідерством. Керівник може бути лідером, однак лідер не обов'язково є формально визнаним керівником.

Розглянемо ознаки лідерства за І.Краснощок [1]. Першою ознакою є приналежність до групи: лідер – саме член групи, він «усередині», а не «над» групою. Друга ознака – це статус у групі: лідер користується в групі авторитетом, у нього високий статус. Третя ознака – збіг ціннісних орієнтацій: норми і ціннісні орієнтації лідера і групи збігаються, лідер найбільш повно віддзеркалює і виражає інтереси групи. Четверта ознака – впливовість лідера на групу: вплив на поведінку і свідомість інших членів групи з боку лідера, організація і управління групою у процесі досягнення групових цілей. П'ята ознака – джерело висунення лідера в групі. Таким чином, «лідер – це авторитетний член групи, який має вплив на значну частину членів групи, має офіційний управлінський статус, організаційні й комунікативні здібності, є ініціативним і заохочує всіх своїм прикладом, організацією й управлінням групою до досягнення групових цілей найкращим засобом, не боїться відповідальності за діяльність групи» [1, с.212].

Цікавим нам видався підхід до трактування лідерства Л.Сергєєвої, яка вважає, що це вміння пробудити в людей мрію, до якої вони наближатимуться, «вдихнути» в них потрібну для руху енергію. Під лідерством дослідниця розуміє «спроможність впливати на окремі особистості та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення мети...» [2, с. 12]. З огляду на все зазначене лідерство пов'язане з цілеспрямованим впливом на поведінку окремих осіб чи робочої групи; інструментами такого впливу виступають навички спілкування й особистісні якості лідера, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи.

Науковими дослідженнями визначено три основних теоретичних підходи до розуміння лідерства.

1. Харизматичний підхід стверджує, що лідером може стати людина, яка має певний набір особистих якостей і здатна організувати інших до високопродуктивної праці. Ставлення до харизматичного лідера засновано на вірі до нього, шануванні, а діяльність людини – виконавця формується під впливом харизми лідера. Такими здібностями володіють небагато людей. Харизматичний лідер представляє втілення цінностей групи, які він ставить вище власних інтересів і здатний трансформувати власні цінності в загально групові інтереси [Завадський І.С.].

Вченими **Q** здійснювалися непоодинокі спроби визначити розумові, фізичні та індивідуальні риси різних лідерів, але їм не вдалося сформувати певного набору якостей. Разом з тим було встановлено, що деякі якості є обов'язковими для лідера: високі розумові здібності, широкі громадські інтереси і зрілість **P**.

2. Ситуаційний підхід визначає, що лідерами стають люди не тільки в силу своєї особистості, скільки завдяки різним ситуаційним факторам і відповідності взаємозв'язку між лідером і ситуацією. Ця теорія показує, що в ефективному керівництві вирішальну роль можуть відігравати ситуаційні фактори, які включають потреби і особисті якості підлеглих, характер завдання, потреби, наявність інформації [Завадський І.С.].

Дослідженнями Ф.Фідлера встановлено три критичні ситуації, які впливають на найбільш ефективне лідерство: рівень посадових повноважень, структура задач, взаємовідносини між лідером і членами групи. В ситуаціях дуже сприятливих, або навпаки, вкрай несприятливих, лідер, орієнтований на задачу, досягає значно більших результатів, ніж лідер орієнтований на людей. При більш помірно сприятливих ситуаціях більш успішним є лідер, який орієнтується на людей.

3. Синтетичний підхід розглядає лідерство як процес організації між особових відносин в групі, а лідера – як суб'єкта управління цим процесом.

Лідерство за цією теорією розглядається як сумісна групова діяльність [41]. Т.Прохоренко, О.Зборовська, Г.Носирева обґрунтовують основні функції лідера малої групи □:

Конструктивна функція полягає у вираженні інтересів групи в конкретних завданнях. Вона має бути зорієнтована на задоволення інтересів усіх чи принаймні більшості членів групи. Здійснення конструктивної функції – неодмінна умова лідерства та його успіху.

Організаційна функція полягає в тому, що лідер формує актив, за допомогою якого організує виконання прийнятих рішень; розподіляє в групі обов'язки (соціальні ролі); створює умови для ефективної життєдіяльності групи; контролює та регулює відносини між членами колективу.

Координаційна функція забезпечує узгодження дій окремих членів групи та напрямів їхньої діяльності для виконання завдань, що мають значення для групи.

Інтегративна функція – згуртування однодумців для виконання основних завдань малої групи □.

Аналіз наукових джерел дозволив нам визначити, що лідер – це член колективу, що здатний: 1) очолити його, показати приклад, організувати виконання завдання і визнаний у цій ролі більшістю членів колективу; 2) виконувати основну роль в організації спільної діяльності та регулюванні стосунків у колективі; 3) впливати на окремих членів або колектив загалом, спрямовувати їхні зусилля на досягнення визначеної мети; 4) виявляти ініціативу в діях, брати на себе відповідальність за діяльність колективу. З погляду масштабності вирішуваних завдань науковці виділяють такі типи лідерства: 1) політичний тип (державні, громадські діячі); 2) соціальний тип (у профспілковому русі, різних товариствах – наукових, творчих, спортивних); 3) побутовий тип (у сім'ї, учнівських колективах, студентських групах, об'єднаннях за інтересами) [Алфімов].

Л.Сергеева класифікує типи лідерів за трьома ознаками: 1) змістом діяльності: лідер-натхненник, лідер-виконавець, діловий лідер; 2) характером

діяльності: універсальний, ситуативний; 3) стилем лідерства: авторитарний, демократичний □.

О. Тихомирова зауважує, що розрізняють лідерів-творців і лідерів-руйнівників. Лідер-творець працює в інтересах групи та всіх її членів, яких веде за собою. У свою чергу лідер-руйнівник діє у власних інтересах, для нього на першому місці не справа, а егоїстичне бажання захищати себе, використовуючи для цього справу й людей, що його оточують. О. Тихомирова зазначає, що досить відомою є класифікація лідерів за стилем поведінки: 1) ліберальний; 2) колегіальний; 3) демократичний; 4) директивний; 5) догматичний 6) гнучкий; 7) наставницький □.

Натомість С. Шашенко виокремлює такі типи лідерства в малих групах: 1) лідер емоційного тяжіння, який відповідає соціометричній «зірці»; 2) лідер-ерудит; 3) лідер-ініціатор, який висуває пропозиції, що слугують початком групової дії; 4) лідер-організатор; 5) лідер-генератор емоційного настрою групи, який впливає на груповий настрій; 6) лідер-умілець, кращий за інших, здатний виконати будь-яке групове завдання □.

Таким чином, аналіз наукових джерел дозволив нам визначити, що поняття «лідер» у психологічному аспекті ми будемо трактувати як: 1) член групи, за яким вона визнає право приймати рішення в значущих для неї ситуаціях; 2) особистість, здатна виконувати основну роль в організації спільної діяльності та регулюванні стосунків у групі; 3) особистість, здатна впливати на окремих членів або групу загалом, спрямовувати їхні зусилля на досягнення визначеної мети. У свою чергу, лідерство передбачає використання різних прийомів впливу лідера (завдяки його якостям та здібностям) на інших членів групи з метою планування, координації та контролю їх спільної діяльності.

Нами в межах цього параграфа завдяки проведеному логіко-історичному аналізу основних теоретичних підходів до визначення базових понять «лідер» та «лідерство» встановлено, що лідерство як психологічний феномен є регулятором у системі міжособистісних відносин, а *лідер* – це

найавторитетніша особистість у групі, яка завдяки своїм особистим якостям відіграє головну роль у різних моральних, соціальних та інших ситуаціях, спільній діяльності членів групи має значний вплив на них, приймає рішення у значущих для групи ситуаціях і несе за них відповідальність. А вивчення й осмислення поняття лідерства свідчить про те, що погляд на його сутність та значущість змінюються залежно від часу та соціально-економічного стану країни. Оскільки характеристики лідерства виявляються через його особисті ознаки-якості ми деталізуємо цей аспект а наступному параграфі.

1.2. Формування та розвиток лідерських якостей

Можна стверджувати, що успішність становлення індивіда як лідера залежить від його здатності проявити потрібні якості (у тому числі вміння, навички) у відповідних ситуаціях. Особистісні та ділові якості лідера мають далеко не останнє значення і, будучи забезпеченням діяльності, багато в чому зумовлюють її результативність.

Не слід залишати без уваги лідерські якості, які є частиною особистісних якостей, які забезпечують ефективне лідерство – індивідуально-особистісні й соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і призводять до досягнення мети. Однак, як показують численні дослідження, «універсального», на всі випадки, набору лідерських якостей не існує. Спроба виділити виключні лідерські якості виявилася неуспішною, оскільки стало очевидно, що таких якостей немає. Дійсно, на послідовників впливають не якості, а справи і вчинки лідера. При цьому одну і ту ж діяльність різні лідери однаково ефективно можуть здійснювати по-різному, відповідно до їх індивідуальних особливостей і переваг.

Зазначимо те, що вченими (М.Вебер, Р. Хаус, Б. Шамір) було встановлено, що важливе значення для формування лідерських якостей особистості має харизма. Харизма лідера у психолого-педагогічній літературі розглядається як його особлива обдарованість (теорія «видатної людини»), здатність примушувати звичайних людей діяти неординарно в екстремальній

ситуації (М. Вебер), а також створювати особливий тип відносин між лідером і послідовниками (Р. Хаус, Б. Шамір) [Сергеева].

Достатньо змістовно обґрунтувала перелік лідерських якостей В.Ягоднікова . За автором, до переліку лідерських якостей особистості належать: наявність чітких цілей, спроможність управляти собою, розуміння реальності поставлених цілей та оцінка просування до них; повною мірою використовувати свій час, енергію, вміння долати труднощі, виходити зі стресових ситуацій тощо; готовність до нововведень; вміння вирішувати проблеми, виокремлювати головне та другорядне, оцінювати варіанти, прогнозувати наслідки, оцінювати і розподіляти ресурси; творчий підхід до вирішення управлінських задач, вміння генерувати ідеї, знання особливостей організаторської та організаційної діяльності, вміння управляти людьми, мотивувати і стимулювати їх до роботи, вміння працювати з групою, наявність специфічних організаторських якостей особистості [1].

Синтезуючи поняття «лідер», «лідерство» з терміном «якість», Д. Алфімов пропонує таке визначення: «лідерські якості особистості – це узагальнені властивості лідера створювати нове бачення розв’язання проблеми, успішно впливати на послідовників у напрямі досягнення групою або організацією цілей» [1, с.46]. О.Косенчук під лідерськими якостями розуміє якості, потрібні особистості для успішної організаторської діяльності й створення позитивної атмосфери в колективі, що сприяє досягненню загальних цілей [2].

Натомість Л.Сергеева вважає, що лідерські якості – це сукупність певних властивостей, рис, що дає змогу особистості виділитися в конкретній справі й приймати відповідальні рішення в значущих для групи ситуаціях.

На думку В. Ягоднікової, «лідерські якості – це риси особистості, які забезпечують ефективне лідерство, а саме: індивідуально-особистісні й соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і приводять до досягнення мети» [с. 328].

Аналіз різних наукових підходів до визначення лідерських якостей особистості дав нам підстави для такого формулювання: *лідерські якості* – це риси, які забезпечують ефективне лідерство, тобто 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.

Отже, узагальнення психологічних підходів дало змогу визначити суть лідерських якостей особистості. Подальше дослідження означеної проблеми потребує розроблення структури та змісту лідерських якостей особистості. В. Ягоднікова виокремила такі компоненти лідерських якостей, які забезпечують ефективне лідерство 1) мотиваційний (упевненість у собі, потреба в досягненні, прагнення до самоствердження та самореалізації); 2) емоційно-вольовий (урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, наявність вольових якостей); 3) особистісний (вплив на інших, оригінальне, творче мислення, комунікативні та організаторські здібності); 4) діловий (уміння приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, знання, уміння та навички організаторської роботи) [1].

О. Тихомирова визначила загальні та специфічні якості особистості лідера: 1) загальні якості (ними володіють не тільки лідери, а й ті, хто прагне ними стати): компетентність; організованість; працездатність; активність; ініціативність; товарицькість; наполегливість; самостійність; самовладання; спостережливість; кмітливість; 2) специфічні якості лідера (своєрідні індикатори лідерських здібностей): організаторська проникливість; здатність до активного психологічного впливу; здатність до організаторської роботи, лідерської позиції, потреба брати відповідальність на себе [2].

За підходами В. Татенко визначено такі критерії оцінки особистості, як лідера:

1. Вроджене прагнення вести за собою. Бути лідером означає вказувати

шлях іншим – найліпший, найкоротший, найбезпечніший. Лідер не тільки скеровує і веде своїх послідовників, а й прагне вести їх за собою, а послідовники не просто йдуть за лідером, а й хочуть іти за ним.

2. Мотивація першості. Для того, щоб стати лідером, недостатньо прагнути бути першим. Першість передбачає кращі, ніж в інших, життєві результати, що є наслідком зусиль людини, які демонструють її професіоналізм, компетентність, здібності, таланти та інші видатні якості.

3. Впливовість. Адже, щоб стати лідером і вести людей за собою, потрібно бути впливовою людиною. По-перше, це людина, яка наділена певною владою. По-друге, впливовість цієї людини не підтримана ззовні (державою чи суспільством), а здобута самостійно.

4. Зануреність і закоханість у свою справу. Лідер вміє витримати межу між своїм покликанням та різними захопленнями. Для лідера мотив діяльності відповідає самій діяльності.

5. Компетентність і креативність. Лідером стає людина, яка добре розуміється на своїй справі і використовує творчий підхід у розв'язанні проблемних питань та ситуацій.

6. Психологічна надійність – здатність, за словами вченого, підтримувати потрібний рівень «я хочу», «я можу» і «я повинен» у різних, особливо напружених, ситуаціях життєдіяльності.

7. Адекватна самооцінка і саморегуляція. У лідерів у більшості випадків поєднуються високий рівень домагань, висока самооцінка у поєднанні з високою вимогливістю до себе і до всього, що стосується групових цінностей та мети. Справжній лідер вільний від заздрощів і вміє щиро радіти за успіхи інших.

8. Самовдосконалення. Справжній лідер хоче вчитися, набувати досвіду, вдосконалювати свої вміння і навички.

У дослідженні Д.Бибик соціальне лідерство соціальних працівників визначено як інтегроване особистісне утворення, що виявляється у прагненні і здатності фахівців до реалізації лідерського потенціалу у різних сферах

життєдіяльності суспільства задля покращення якості надання соціальних послуг вразливим категоріям населення. Тобто, дослідниця розкриває зміст лідерських якостей через розвиток потенціальних можливостей, здібностей [1].

Узагальнивши трактування у науковій літературі лідерських якостей, ми можемо зробити висновок, що є *загальні та специфічні якості особистості лідера*: 1) загальні якості: компетентність; організованість; працездатність; активність; ініціативність; товарищескість; наполегливість; самостійність; самовладання; спостережливість; кмітливість; 2) специфічні якості: організаторська проникливість; здатність до активного психологічного впливу; здатність до організаторської роботи, лідерської позиції, потреба брати відповідальність на себе.

Проаналізувавши літературу ми дійшли до висновків, що формування лідерських якостей особистості це багатогранний процес, що залежить від психологічних властивостей особистості, від його соціального досвіду, від виду й характеру розв'язуваних людиною завдань (побутових, професійних, освітніх).

Беручи до уваги дослідження особистісних якостей лідера, ми вважаємо за доцільне виокремити *якісні характеристики, які забезпечують ефективне лідерство студентів*: ініціативність, відповідальність, комунікативність, працездатність, організованість, рішучість, самостійність, наполегливість, активність. Саме цей перелік якостей буде надалі використовуватися в нашій роботі з метою організації емпіричного дослідження.

Висновки до першого розділу

У розділі представлено теоретико-методичні засади формування лідерських якостей студентів: розкрито сутність та специфіку лідерства в полі досліджень психології; визначено сутність та надано характеристику лідерських якостей як особистісного утворення.

Запропоновано узагальненне визначення поняття «лідер» як найавторитетнішої особистості у групі, яка завдяки своїм особистим якостям

відіграє головну роль у різних моральних, соціальних та інших ситуаціях, спільній діяльності членів групи має значний вплив на них, приймає рішення у значущих для групи ситуаціях і несе за них відповідальність.

Зазначено, що лідерство передбачає використання різних прийомів впливу лідера (завдяки його якостям та здібностям) на інших членів групи з метою планування, координації та контролю їх спільної діяльності.

Охарактеризовано *загальні та специфічні якості особистості лідера*: 1) загальні якості: компетентність; організованість; працездатність; активність; ініціативність; товариськість; наполегливість; самостійність; самовладання; спостережливість; кмітливість; 2) специфічні якості: організаторська проникливість; здатність до активного психологічного впливу; здатність до організаторської роботи, лідерської позиції, потреба брати відповідальність на себе.

У розділі виокремлено *якісні характеристики, які забезпечують ефективне лідерство*: ініціативність, відповідальність, комунікативність, працездатність, організованість, рішучість, самостійність, наполегливість, активність

РОЗДІЛ II. ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

2.1. Особливості формування лідерських якостей студентів

Відомо, що формування лідерських якостей особистості може відбуватися протягом усього її життя, але найбільш сприятливим для розвитку лідера є період навчання в закладі вищої освіти як соціальному інституті, у якому особистість перебуває 4-6 років, набуває загальних і професійних компетентностей, перебуває в сприятливому освітньому та соціокультурному середовищі.

Навчання у закладі вищої освіти є також початком професійного становлення, яке містить процеси «формотворення» особистості відповідно до вимог професії та професійного саморозвитку, який виявляється у вирішенні проблем самовизначення на різних етапах професійного становлення.

Розвиток і формування лідерських якостей студентів – завдання не лише закладу освіти але й сім'ї та інших соціальних інститутів. Однак саме заклад вищої освіти, найбільш повно сприяє формуванню позитивних соціальних і пізнавальних потреб, стимулює самотворення особистості молодого людини.

Лідерство є одним із найважливіших способів інтеграції особистості в систему суспільної діяльності та міжособистісних взаємовідносин. Як соціально-психологічний феномен він виникає в результаті взаємодії людини й конкретних суспільнозумовлених обставин предметної діяльності. Це система соціально-психологічних явищ, яка пов'язана з виходом особистості в лідери і її відносинами із членами групи; відносини домінування і підпорядкування, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин у групі.

Згідно з традиційною віковою періодизацією, студентський вік, або ж рання юність, охоплює вікові межі 17-21 років і припадає на період усвідомлення своїх життєвих і професійних виборів. Це вік безпосередньої підготовки особистості молодого людини до життя, вибору майбутньої професії, шлюбу й створення родини.

Зважаючи на те, що опосередкованим суб'єктом та об'єктом нашого дослідження є студентська молодь ми вважали за доцільне визначити певні індивідуально-психологічні особливості студентів у контексті формування їх лідерських якостей.

Освітня діяльність є сприятливим ґрунтом для випробування юнацтвом своїх творчих потреб і можливостей, оскільки провідну роль у психічному розвитку студентів відіграють соціальні фактори. Вони визначають сутність тих змін, завдяки яким старшокласники наближаються до статусу дорослої людини. Ці зміни відбуваються під впливом суспільства, яке їх тією чи іншою мірою проектує, передбачає, готуючи нове покоління своїх членів. Вплив суспільства на становлення їх якостей здійснюється не безпосередньо, а через активність юнаків і дівчат, через різні види їх діяльності, в якій поєднується суспільне й індивідуальне. Такими видами є навчання, громадська діяльність, участь в самоврядуванні, спілкування, дозвілля тощо [9].

Ми вважали за доцільне деталізувати ті особистісні новоутворення, що з'являються у цьому віці. Саме в юнацькому віці головним новоутворенням є відкриття власного Я, розвиток рефлексії, усвідомлення власної індивідуальності та її властивостей, поява життєвого плану, настанова на свідому побудову власного життя. Значної ваги у свідомості старшокласників набуває усвідомлення ними тих якостей людей, що їх оточують, і своїх власних, які зумовлюють людські взаємини.

Як доводять численні дослідження, цей період характеризується відносно спокійним біологічним розвитком організму, більш ритмічною, порівняно з підлітковим віком, життєдіяльністю, збільшенням фізичної сили, росту, активності й витривалості. На цей час припадає завершення формування та функціонального розвитку всіх органів і систем юнаків та дівчат. Розширення кола соціальних ролей і обов'язків сприяє формуванню основних компонентів спрямованості особистості, зокрема, світогляду, переконань, духовних потреб, ідеалів, пізнавальних інтересів тощо.

Перед студентами постають проблеми остаточного професійного самовизначення, вибору свого життєвого шляху як завдання першочергової життєвої важливості. Головною потребою цього віку стає – зайняти внутрішню позицію дорослої людини, усвідомити себе членами суспільства, визначити себе в світі, тобто зрозуміти себе і свої можливості поряд з розумінням свого місця і призначення в житті. Можна відзначити також свідоме керування своїми потребами і прагненнями, опанування свого внутрішнього світу, формування життєвих прагнень і перспектив, а це засвідчує досить високий рівень особистісного розвитку.

Студенти розглядають вибір професії як свого роду висновок з аналізу потреб та наявних здібностей, із зіставлення цих своїх особливостей з тими вимогами, які ставить до людини та чи інша професія [Кутішенко].

Окрім самовизначення, важливим новоутвореннями є новий рівень самосвідомості, а саме відкриття свого внутрішнього Я, виникнення цілісної концепції Я та цілісного, в основному науково і теологічно обґрунтованого, світогляду. Настає певна стабілізація в стосунках молоді обох статей, які стають більш натуральними і врівноваженими. Виникають й встановлюються нові форми спілкування з прихованими чи явними еротичними елементами (симпатії, приязні, флірту, залицяння, закоханості). У вільний час збільшується зацікавленість вечірками, побаченнями тощо. Студенти прагнуть звертати на себе увагу осіб протилежної статі, розуміти смаки і уподобання іншої сторони і намагаються пристосуватися до них, створюють перші «дорослі» стосунки [Сергеєнкова О. П.].

Фундаментальними потребами цього віку є потреба в самореалізації та самовираженні, потреба з'ясування сенсу життя. Як зауважує Р. Сопівник у цьому віці на основі соціальної мотивації розвитку відбуваються суттєві зміни у змісті і співвідношенні основних мотиваційних тенденцій [44]. Передусім це виявляється в упорядкуванні, інтегруванні всієї системи потреб і світогляду, який формується у них. Світоглядні пошуки трансформуються в досить стійку соціальну орієнтацію особистості, тобто усвідомлення себе частинкою

соціальної спільності, вибір свого майбутнього становища і шляхів його досягнення. Вирішальне значення для формування світогляду має громадянська активність студентів, у процесі якої відбувається накопичення морального досвіду і засвоєння соціальних та етичних норм поведінки, формування певного емоційного ставлення до різних соціальних явищ та діяльності інших людей (релігія, культура, політика, ідеологія тощо).

Особливістю даного віку є специфічні вимоги студентів до використання вільного часу. Вільний час стає частиною загального бюджету часу, яка залишається після навчання, заробітків й використовується кожним на власний розсуд залежно від інтересів, потреб, схильностей. Ефективність процесу розвитку лідерських якостей у вільний час значно підвищується, коли використовувати його раціонально. Важливість проблеми полягає ще й у тому, що при правильному організованому дозвіллі не залишається часу на бездіяльність, девіантну поведінку, антигромадські вчинки, тобто є реальні можливості для профілактики соціально неприйнятної поведінки студентів шляхом залучення їх до проектної діяльності.

Спілкування студентської молоді характеризується невимушеністю, образністю, певною субкультурністю, прямою залежністю від схильності та настрою діючих осіб. У процесі спілкування функціонально-рольові відстані між людьми зникають, вони набувають симпатії, відчувається спільність захоплень та інтересів. Спілкування в цей період набуває низки специфічних рис: розширення кола контактних груп, у які включається молода людина, і в той же час, велика вибірковість у спілкуванні, яка виявляється, зокрема, у чіткій диференціації груп спілкування на товариські, з достатньо широким складом членів і обмеженою інтенсивністю спілкування усередині них, і дружні, з якими юнак чи дівчина ідентифікує себе й які він прагне використовувати як стандарт для самооцінки та як джерело цінностей.

Дослідники проблем вікової психології [] відзначають різку зміну внутрішньої позиції молодого людини студентського віку, коли спрямованість у майбутнє стає основною спрямованістю особистості. Насамперед, під

відособленням розуміється внутрішнє виокремлення індивідом себе із спільноти, до якої він належить, що є наслідком досягнення ним певного рівня самосвідомості. Для студента спілкування сприяє включенню до соціуму, групи, що дає йому відчуття власної певності, співпричетності до життя групи, відчуття емоційного благополуччя та стабільності, значення яких особливо важливе, оскільки більшої значущості набуває розуміння інших, співпереживання, емоційний контакт у спілкуванні. Відособлення же особистості дозволяє їй персоніфікувати себе, усвідомити свою індивідуальність. Головним психологічним надбанням юності є відкриття свого внутрішнього світу, усвідомлення своєї унікальності, неповторності та несхожості на інших. Це відкриття безпосередньо пов'язане з відособленням особистості та сприймається у студентському віці як цінність.

Для періоду юності притаманно зменшення гостроти міжособистісних конфліктів і проявів негативізму у стосунках з оточенням. Одночасно відбувається стабілізація внутрішнього світу, що виявляється у зниженні рівня тривожності, нормалізації самооцінки. Цьому сприяє поступове підвищення самокритичності в оцінці власної поведінки, діяльності, наявних рис характеру, реальних можливостей і властивостей. Проте процес становлення системи ціннісних орієнтацій може й гальмуватися, що призводить до появи феномену морального інфантилізму, який останнім часом викликає стурбованість все більшої кількості психологів. Юнацький вік визначають ситуації здійснення конкретного вибору й планування майбутнього в умовах розмитості, невизначеності та суперечності суспільних та культурних цінностей на перетині з професійними цінностями. Цей процес взагалі є досить складним для будь-якої молоді людини, а для студентської молоді, за відсутності чи при недостатній сформованості уявлень про життєві цінності, це може призвести до асоціальної орієнтації [62].

У сфері потреб і мотивів студентської молоді спостерігаються такі тенденції: стійкою стає потреба й бажання віднайти сенс життя; важливу роль починають відігравати такі особистісні якості, як прагнення до аналізу, оцінки

себе та оточуючих, налаштованість на подолання труднощів, що є характеристиками лідерства [36, с.32-33].

Окремим засобом впливу на процес розвитку студента стає студентське середовище, громада вищого навчального закладу і зокрема, студентська група. Для формування академічної студентської групи як колективу характерна постійна зміна лідерів залежно від виду, характеру та змісту діяльності, що забезпечує кожному її членові можливість перебувати в ролі лідера, оволодіти вміннями та навичками самоорганізації й організації інших людей.

Дослідники проблеми розвитку лідерства [36, с.32-33] визначають та класифікують студентських лідерів за домінуючими проявами діяльності. Лідери-умільці – це підготовлені до конкретного виду діяльності члени студентського колективу. Лідери-організатори відіграють основну роль у розв'язанні завдань, визначених перед колективом у реалізації навчальної, трудової, спортивної, туристської та інших видів діяльності. Лідери-ініціатори виділяються в діяльності на етапі висунування ідей, пошуку нових сфер і форм діяльності. Роль емоційних лідерів пов'язана з діями, що стосуються здебільшого сфери міжособистісного спілкування в учнівському колективі. Емоційні лідери найчастіше не відчують потреби в керуванні колективом. Тих, хто успішно діє в багатьох сферах життя колективу, групи, висують на роль абсолютних лідерів [67].

На наступному етапі нашого дослідження ми вважали за доцільне визначити структуру лідерських якостей студента.

Так структура лідерських якостей за Д. Алфімовим [1] містить: особистісний критерій – загальні риси лідера як систему його ціннісних орієнтирів і відносин із навколишнім світом і людьми, основу особистісної характеристики (рішучість, ініціативність, наполегливість, креативність, чесність і порядність у відносинах, відповідальність, емпатія, інтелектуальна лабільність); поведінковий критерій – лідерську поведінку як умову взаємного сприйняття, взаєморозуміння, взаємооцінки (уміння слухати, готовність до співпраці, рефлексивність, уміння розуміти емоційний стан людини, уміння

впливати на інших, уміння себе презентувати, уміння розв'язувати конфлікти, комунікабельність); ситуаційний критерій – ситуації, у яких діє лідер, які стають передумовою успішної діяльності (стресостійкість, мотивація успіху, уміння управляти собою, уміння приймати рішення, упевненість у собі, уміння організувати, уміння проявляти самостійність, уміння брати на себе ризик [1].

Як зазначає Д. Алфімов, процес формування та розвитку лідерських якостей не є окремим напрямком психологічної роботи, він органічно включений у загальний освітній процес, пронизує всі його напрямки. Ефективність процесу формування та розвитку лідерських якостей студентів залежить від того наскільки неперервно та послідовно він здійснюється. Під неперервністю формування лідерських якостей розуміється поступовість дій психологічної служби протягом усього періоду навчання, з урахуванням психологічних новоутворень, що обумовлюють диференціацію змісту, форм і методів роботи [1].

Н. Сушик виокремлює такі види діяльності, які спрямовані на формування лідерських якостей в освітньому просторі: «навчальна діяльність (індивідуальна, групова, колективна); виховна діяльність (дискусії, бесіди на відповідну тематику, участь у тренінгах, конкурсах, змаганнях, розігрування рольових ситуацій); дослідницько-пошукова діяльність (участь у конференціях, проектах, програмах); проектна діяльність (розроблення та захист індивідуальних і колективних проектів, творчих справ); громадська діяльність (участь у роботі органів учнівського самоврядування тощо)» [с. 113–114.]. Для нашого дослідження цей підхід є особливо цінним, бо містить проектну діяльність як чинник розвитку лідерства.

Таким чином, цілеспрямоване формування та розвиток лідерських якостей студентів в умовах закладу вищої освіти відбувається у процесах особистісного розвитку, освітнього процесу, соціально-виховної, виробничої діяльності, неформального спілкування, дозвілля тощо. Формування лідерських якостей студентів як неперервний процес має спиратися на особистісний підхід, який вимагає визнання унікальності особистості студента, його моральної волі,

права на повагу, ураховує вікові особливості юнацтва, містить у собі визнання студента активним суб'єктом освітнього процесу.

Формування лідерських якостей має розглядатися як цілісний, неперервний процес: *екзистенціальний*, що розуміється як розвиток особистісних якостей і формування індивідуальності молодшої людини при її самостійному виборі власної позиції на основі розуміння власних потенціалів; діяльнісний, який визначає, що розвиток людини, найкращих її якостей відбувається шляхом оволодіння людською діяльністю; *проблемно-цільовий*, що передбачає об'єднання цілей, керівництва, управління в складі цілісного процесу, спрямованого на формування лідерських якостей студента; *компетентнісний*, що передбачає теоретично обґрунтовану систему ідей, принципів та пов'язаних із ними способів та форм практичної діяльності закладу освіти, спрямованих на становлення та формування життєвої компетентності студента, набуття ним досвіду самостійного й творчого вирішення складних життєвих проблем, формування та розвитку лідерських, особистісних якостей, набуття та успішне виконання соціальних ролей [Сушик].

Важливе місце в процесі формування лідерських якостей студента посідає самооцінка. Самооцінка містить когнітивний (знання про себе) і емоційний компонент (відношення до себе). Таким чином, оцінка діяльності перебудовує мотиваційну сферу студента, його емоційно-ціннісного ставлення до себе [Сергеєнкова О. П.]. При цьому емоційний розвиток студента, більшою мірою залежить від того досвіду, який він здобуває поза закладом освіти, отже соціальні інституції мають все більший вплив на формування особистості лідера.

Для студентського віку характерним стає вироблення особистої вмотивованості, стійкого бажання бути лідером, впевненості в собі, готовності ухвалювати рішення і брати на себе відповідальність, послідовності та наполегливості в реалізації спільної мети, усвідомлення власної сили, віри в досягнення мети, ентузіазму тощо. Ця група якостей характеризує різні

параметри активності лідера.

Ще одним проявом лідерства у цьому віці стає розвиток індивідуальних інтелектуальних і моральних якостей. До таких якостей належать передусім життєва компетентність (аналітичність, передбачливість, вміння планувати і визначати мету), креативність (гнучкість розуму, генерація ідей, швидкість розуміння суті проблеми), порядність (чесність, дотримання загальноприйнятих моральних норм) тощо.

Важливим показником лідера студентського колективу є також забезпечення соціальної компетентності лідера і його доброзичливості у стосунках з членами групи. Це передбачає культуру спілкування, вміння ясно і чітко висловлювати думки, коректно вислуховувати однолітків, робити зауваження, давати поради, уважність, повага до гідності інших людей, вміння розуміти їх, перейматися їхніми турботами і проблемами, надавати їм підтримку.

Значна кількість дослідників теорії лідерства визначають як його невід'ємну ознаку «набуття вміння та навичок швидко і правильно оцінювати ситуацію, знати і враховувати особливості, інтереси, потреби й очікування всіх членів групи» []. Ця ідея досить яскраво виражена в рекомендаціях з розвитку лідерства **Американської національної організації жінок**: Лідерство не є таким процесом, у ході якого ви обираєте тих жінок і чоловіків, з якими хочете працювати, і «позбуваєтесь» решти. Ба більше: людина, яку змусили замовкнути, не звернеться до вашої віри. Намагайтесь залучити всіх! Не менш важливою для лідерства є і правильна оцінка ситуації, своїх сил і можливостей групи. Без цього успіх групової діяльності недосяжний. Повторювані невдачі зазвичай ведуть до втрати віри в лідера []..

У межах цього параграфу ми здійснили аналіз психологічних особливостей студентського, що дає можливість нам виокремити та охарактеризувати ті особливості студентів, що актуалізують завдання формування їх лідерських якостей.

У студентів зростає вимогливість до себе та інших, розширюється сфера усвідомлення своїх обов'язків в соціальних зв'язках, з'являється розуміння необхідності їх виконання. Отримують розвиток такі волевові риси характеру, як самостійність, упевненість у своїх силах, витримка, наполегливість, ініціативність.

Таким чином, нами виявлено *психологічні особливості розвитку лідерських якостей студентів*, до яких належать:

- стала самооцінка;
- спрямованість на професійний успіх;
- усвідомленість в прояві емоцій;
- підвищення стійкості емоційних станів;
- обумовленість змістом та специфікою освітнього процесу.

Саме тому нашим подальшим завданням стала оцінка стану сформованості лідерських якостей студентів.

2.2. Стан сформованості лідерських якостей студентів в умовах закладу вищої освіти

За результатами теоретичного аналізу визначено, що *лідерські якості* – це сукупність певних властивостей, рис, що дають змогу особистості виділитися в конкретній справі й приймати відповідальні рішення в значущих для групи ситуаціях. Для подальшого емпіричного етапу роботи нами було виокремлено якісні характеристики, які забезпечують ефективне лідерство студента:

- рішучість
- активність
- самостійність
- ініціативність
- організованість
- впевненість
- наполегливість
- працездатність

Ці якості визначено індикаторами подальшої оцінки рівня розвитку лідерських якостей студента.

З метою виявлення рівня сформованості лідерських якостей студентів у закладі вищої освіти, нами було проведено емпіричний етап експерименту.

Експериментальну роботу ми провели в період з 13 листопада до 4 грудня 2023 року в Українському державному університеті імені Михайла Драгоманова, на Факультеті соціології та соціальної політики. Респондентами обрано студентів 2-3 курсів освітніх програм «Соціальна робота», «Соціальна педагогіка», «Соціологія» в кількості 60 осіб (43 особи жіночої статі, 17 осіб – чоловічої).

Для діагностики рівня розвитку лідерських якостей нами було використано: метод експертних оцінок, методику «Експрес-тест самооцінки лідерства» (Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.), діагностику розуміння лідерства як цінності за Р. Грінліфом (Додаток А і В), метод включеного спостереження.

Для аналізу нами було обрано 8 пріоритетних лідерських якостей, які найкраще характеризують студента-лідера. Такими якостями було обрано: ініціативність, відповідальність, працездатність, організованість, рішучість, самостійність, наполегливість, активність. Тому наявність саме цих лідерських якостей ми запропонували оцінити незалежним експертам. Роль експертів була доручена працівнику психологічної служби, кураторам академічних груп, заступнику директора по роботі зі студентами, членам студентського парламенту та ради студмістечка закладу вищої освіти.

Незалежні експерти оцінювали рівень сформованості кожної лідерської якості наступним чином: «Д» – достатній рівень сформованості, тобто постійний і свідомий прояв запропонованої лідерської якості; «С» – середній рівень сформованості, тобто ситуативний прояв; «Н» – низький рівень сформованості, тобто низький прояв чи відсутність якості в діяльності (Див. Додаток А).

У результаті аналізу всіх експертних оцінок ми визначили рівень сформованості запропонованих лідерських якостей в кожного студента.

Для того, щоб виявити загальний рівень сформованості лідерських якостей кожного учасника експерименту ми використали формулу С. Сисоєвої :

$$k = \frac{N_D + N_C/2 + N_H}{Q} ;$$

де k – коефіцієнт сформованості лідерських якостей;

Q – ($N_D + N_C + N_H$) – загальна кількість запропонованих лідерських якостей;

D – кількість якостей з достатнім рівнем оцінки експертами;

N_C – кількість якостей із середнім рівнем оцінки експертами;

N_H – кількість якостей з низьким рівнем оцінки експертами.

Обчислення коефіцієнту сформованості лідерських якостей дають змогу говорити про певний рівень сформованості лідерських якостей студента: якщо $0 < k < 0,32$ – низький рівень сформованості лідерських якостей (Н); якщо $0,33 < k < 0,66$ – середній рівень сформованості лідерських якостей (С); якщо $0,67 < k < 1$ – достатній рівень сформованості лідерських якостей (Д).

Нами було визначено, що достатній рівень сформованості та розвитку лідерських якостей спостерігається у 14 респондентів (23,33%), середній рівень сформованості лідерських якостей – у 20 осіб (33,33%) та низький рівень – у 26 осіб (43,33%) (див. таблицю 2.1).

Таблиця 2.1

Рівні сформованості лідерських якостей студентів

(результати експертної оцінки, у % та абс.значеннях)

Рівень	Абсл.значення	%
Достатній	14	23,33
Середній	20	33,33
Низький	26	43,33

Використаний метод експертних характеристик дає нам змогу також дослідити ті лідерські якості, які найменш сформовані у студентів . Обчислення здійснювалися за формулою:

$$R_n = \frac{N_{Д1} + N_{С1/2} + N_{Н0}}{Q} \cdot 100\%$$

де R_n – відсоток респондентів з достатнім рівнем сформованості певної лідерської якості (n – номер по порядку лідерської якості);

Q – загальна кількість студентів, які брали участь в експерименті;

$N_{Д1}$ – кількість осіб з достатнім рівнем оцінки експертами даної якості;

$N_{С}$ – кількість осіб із середнім рівнем оцінки експертами даної якості;

$N_{Н}$ – кількість осіб з низьким рівнем оцінки експертами даної якості.

Таким чином ми визначили, що лише у 16,66% студентів сформована така лідерська якість як рішучість і у 20% осіб активність, самостійність у 20% опитаних отже саме вони є найменш сформованими. Також недостатньо сформованими виявилися такі якості як: ініціативність (у 23,33%) респондентів, організованість (у 30%), впевненість у 33,33% осіб. Але дослідження також показало, що деякі лідерські якості все ж таки мають достатній рівень сформованості у студентів – наполегливість у 50%, працездатність у 40% респондентів (див. рис. 2.1.).

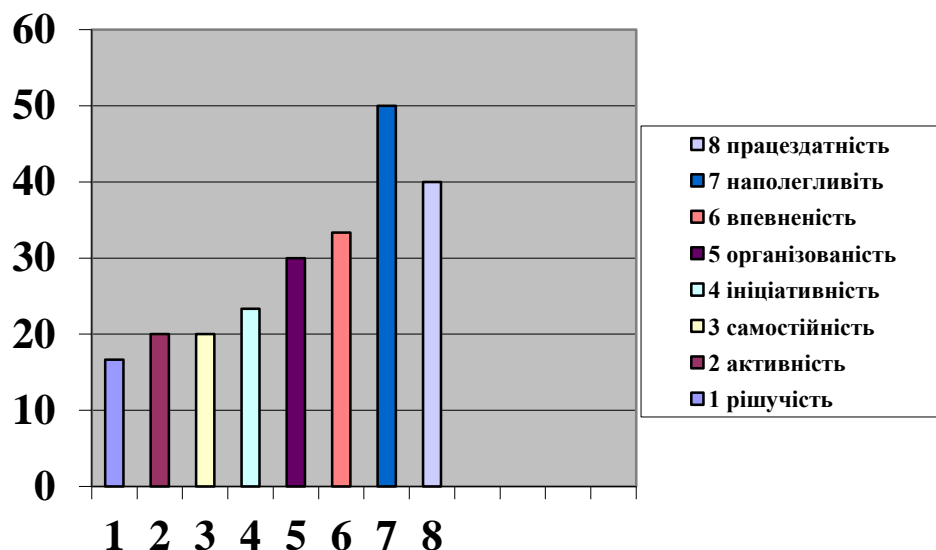


Рис.2.1. Коефіцієнт сформованості лідерських якостей студентів .

Також а цьому етапі дослідження нами було використано методикау «Експрес-тест самооцінки лідерства». Було визначено три рівні прояву лідерських якостей. Достатній рівень лідерства (7 – 10 балів) передбачає, що

студент активно демонструє себе як лідера. Середній рівень лідерства 4 – 6 балів – студент виявляє свої лідерські якості частково та непостійно. Низький рівень лідерства (1 – 3 бали) передбачає, що студент веде себе пасивно, лідерських якостей не проявляє зовсім або дуже рідко. Встановлено, що у 12 (20%) студентів виявлено достатній рівень лідерства, у 23 (38,33%) осіб – середній рівень а у 25(41,66%) – низький рівень виявлення лідерства.

Ми узагальнити результати експерименту та запропонувати їх у формі таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Рівні розвитку лідерських якостей студентів, у % та абс.значеннях

	Якість лідера	Рівень розвитку	
		Абсолютне значення	Відсоткове значення.%
	Рішучість	15	25
	Активність	17	28,33
	Самостійність	17	28,33
	Ініціативність	18	30
	Організованість	23	38
	Впевненість	18	30
	Наполегливість	30	50
	Працездатність	26	43,33

Таким чином нами встановлено: переважає низький та середній рівні розвитку лідерських якостей студентів. Достатній рівень сформованості та розвитку лідерських якостей спостерігається у 14 респондентів (23,33%), середній рівень сформованості лідерських якостей – у 20 осіб (33,33%) та низький рівень – у 26 осіб (43,33%).

Отримані дані засвідчили необхідність пошуку психологічних механізмів оптимізації роботи з розвитку лідерських якостей студентів. Гіпотетично ми вбачаємо, що таким засобом може виступити проектна діяльність студентів.

Висновки до другого розділу

У розділі здійснено характеристику процесу формування лідерських якостей студентів: виявлено та схарактеризовано особливості формування лідерських якостей студентів; визначено стан сформованості лідерських якостей студентів в умовах закладу вищої освіти.

Встановлено, що цілеспрямоване формування та розвиток лідерських якостей студентів в умовах закладу вищої освіти відбувається у процесах особистісного розвитку, освітнього процесу, соціально-виховної, виробничої діяльності, неформального спілкування, дозвілля тощо.

Формування лідерських якостей студентів як неперервний процес має спиратися на особистісний підхід, який вимагає визнання унікальності особистості студента, його моральної волі, права на повагу, ураховує вікові особливості юнацтва, містить у собі визнання студента активним суб'єктом освітнього процесу.

Виявлено психологічні особливості розвитку лідерських якостей студентів, до яких належать: стала самооцінка; спрямованість на професійний успіх; усвідомленість в прояві емоцій; підвищення стійкості емоційних станів; обумовленість змістом та специфікою освітнього процесу.

Для діагностики рівня розвитку лідерських якостей було використано такі методи та методики: метод експертних оцінок, методику «Експрес-тест самооцінки лідерства» (Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.), діагностику розуміння лідерства як цінності за Р. Грінліфом (Додаток А і В), метод включеного спостереження.

Для аналізу нами було обрано 8 пріоритетних лідерських якостей, які найкраще характеризують студента-лідера. Такими якостями було обрано: ініціативність, відповідальність, працездатність, організованість, рішучість, самостійність, наполегливість, активність. У результаті діагностики встановлено, що переважає низький та середній рівні розвитку лідерських якостей студентів. Достатній рівень сформованості та розвитку лідерських

якостей спостерігається у 14 респондентів (23,33%), середній рівень сформованості лідерських якостей – у 20 осіб (33,33%) та низький рівень – у 26 осіб (43,33%).

Результати експерименту засвідчили необхідність розробки форм освітнього процесу щодо формування та розвитку лідерських якостей студентів. Гіпотетично ми вважали, що таким засобом може виступити проектна діяльність.

РОЗДІЛ III.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

3.1. Проектна діяльність як засіб розвитку лідерських якостей студентів

Здійснення роботи закладів освіти в Україні відбувається нині в умовах соціальної кризи воєнного часу, що обумовлює необхідність пошуку нових, зокрема проектних, форм освітнього процесу як засобу соціально-психологічної підтримки молоді та їх соціальних ініціатив. Пріоритетність проектувальної діяльності визначено особистісно-зорієнтованому підході, пріоритетами якого є самоцінність особистості, її самоактуалізація та самореалізація, заохочення неповторності людини.

Ми виходили з того, що в сучасних наукових дослідженнях в галузі психології недостатньо вирішеними залишаються питання розроблення змісту, форм та методів проектної діяльності; розроблення алгоритму реалізації соціальних студентських проектів. Тому перед нами постало завдання аналізу наукових підходів до визначення понять «проект», «проектування».

Поняття «проект» знайшло науково-теоретичне та технологічне обґрунтування на початку ХХ століття, у перекладі з латинської мови (*projectus*) означає «кинутий уперед».

Енциклопедичні джерела трактують поняття «проект» як сукупність скоординованих дій із певними зонами відліку та завершення з метою досягнення цілей із встановленими термінами, витратами та параметрами виконання [1]. Зокрема, «проект» визначають як задум, систему планування, концепцію, діяльність по створенню прототипу, прообразу передбачуваного об'єкта [2].

Існує безліч підходів до угруповання проектів за різними ознаками. Саме тому точне визначення може залежати від мети проекту (інженерний, дизайн-проект, управлінський).

Як вид документу визначають такі проекти: технічний, графічний, ескізний, робочий тощо.

За характером запланованих змін проекти поділяють на інноваційні, конструкторські та традиційні.

За особливостями фінансування виокремлюють інвестиційні, спонсорські, бюджетні, благодійні проекти.

За глобальністю впливу можна визначити такі проекти, як: макропроекти, малі проекти, мегапроекти.

Масштаб змін дозволяє назвати такі види проектів – національні, міжрегіональні, регіональні, місцеві.

Також підставою для угруповання проектів є тривалість дій, тому визначають короткотривалі, середньотривалі, довготривалі.

Нині поряд із класичними проектами (технічними, інженерними, архітектурно-будівельними) отримали розвиток проектні технології в інших сферах, зокрема в соціології, психології, соціальній роботі. Тому за сферою діяльності можна визначити такі види проектів: соціальні, соціально-психологічні, культурологічні, економічні, технічні, фінансові, змішані ощо.

Більшість дослідників визначають проект як уявну конструкцію певних змін, яка попередньо запланована та може бути в подальшому впроваджена в реальному житті.

Проект надає можливість рухатися від ідей до дії, певним чином структуруючи етапи цього процесу та має кілька характерних особливостей. По-перше, у нього завжди є мета, оскільки чітко визначені цілі є запорукою отримання конкретних результатів. Проекти завжди обмежені в часі та просторі, оскільки в них завжди є початок і кінець. Проект реалізують в певному місці (установи, соціальні інституції, громади тощо) та контексті.

Відомо, що кожен проект має свій життєвий цикл – період часу з моменту появи проекту до його остаточної реалізації. Він відображає розвиток проекту, роботи, які проводять на різних стадіях підготовки, реалізації та експлуатації проекту. Життєвий цикл – це певна схема чи алгоритм, за допомогою якого

відбувається встановлення послідовності дій під час розробки та впровадження проекту. Ступінь деталізації і термінологія опису відповідних процедур залежать від характеру проекту, предметної культури, поставлених завдань, наявних ресурсів і почасти уподобань та смаків розробників проекту.

Головний елемент проекту – це задум, ідея (проблема, завдання), засоби їх реалізації (вирішення проблеми) та результати, які здобувають у процесі реалізації проекту. Виділяють чотири фази проекту, що послідовно чергуються впродовж його життєвого циклу: концепція проекту (формування задуму (ідеї), постановка завдань); розробка та підготовка проекту; реалізація проекту; закінчення проекту. Для кожної з фаз характерний набір більш-менш сталих елементів та певна технологія виконання.

Загальна технологія управління проектом відносно стабільна і охоплює: формулювання завдань проекту; обґрунтування проекту; розробку структури проекту; визначення обсягів та джерела фінансування; складання калькуляції витрат (кошторису виконання робіт); визначення термінів виконання робіт проекту; складання графіка реалізації проекту; розрахунок та розподіл ресурсів; підбір команди виконавців проекту; управління якістю; управління ризиками; організацію виконання проекту; підготовку та укладення контрактів; підтримання зв'язків із замовниками та споживачами продукції проекту; контроль за виконанням проекту тощо.

Кожний проект має відповідне текстове оформлення, у якому здебільшого відображені: проблема, на вирішення якої спрямовано проект; мета та завдання проекту; опис видів діяльності, які планують виконати в межах проекту; терміни та місце реалізації проекту; прогнозовані результати; кадрове, фінансове та матеріально-технічне забезпечення проекту; кошторис витрат. Текстовий опис проекту – форма фіксації намічених задумів розробників і робочий документ під час реалізації проекту. Коли проект має вигляд певного текстового документа та наявні ресурси для його впровадження, настає етап безпосередньої реалізації проекту, коли не лише виконують заплановані види

діяльності, а й здійснюють моніторинг – постійне відстеження ходу робіт, які проводять у рамках проекту для порівняння реального стану справ із планом.

Проект може існувати у двох різновидах:

- як складова частина програми економічного та соціального розвитку, яка визначає основні цілі та завдання, що належать до соціальної сфери, та мають бути виконані в запланований період, а також головні засоби та шляхи їх здійснення;

- як самостійний варіант вирішення локальної проблеми конкретної цільової групи певного середовища [1]. Безпалько 2010, с. 7.

Термін «проектування» розглядається як діяльність по створенню та впровадженню проекту, тобто як метод, що використовувалося як в технічних, так і соціальних галузях людської діяльності. Проектування (О. Yaremenko, О. Artyukh, О. Valakiryeva, 2002) визначається як здатність намічати, окреслювати план дій, конструювати, планувати та здійснювати задум, намір [2].

Зауважимо, що використовують також близькі до поняття «проектування» терміни, а саме: моделювання, конструювання, прогнозування. Так в працях О. Пехоти (О. Pyekhota, 2001) ми знаходимо такі тлумачення відповідних дефініцій. Конструювання розглядається як здатність до розроблення певної конструкції об'єкта або системи, яка потім матеріалізується у плануванні діяльності викладача відповідно до заданих цілей і завдань. Під моделюванням розуміють дослідження певних явищ, процесів чи систем шляхом побудови і вивчення їхніх моделей-замісників, аналогів досліджуваного об'єкта. Прогнозування дослідниця трактує як здатність до наукового передбачення, спеціальне дослідження перспектив певного явища шляхом співвідношення цілей з реальними, конкретними умовами і способами їх досягнення в минулому та зараз. Також близьким є розуміння планування як ідеалізованого уявлення майбутньої діяльності.

Отже, проектування є більш загальним поняттям щодо розглянутих вище. Ми вважаємо, що процес проектування не можна зводити до планування. Проект відповідно до проектної онтології задає цілісний об'єкт, причому

описує його будову і функціонування. Натомість план задає лише стан запланованого об'єкта і рекомендації щодо застосування того чи іншого засобу переходу з одного стану до іншого.

У теорії психології проектування дослідники [] розглядають як:

- визначення версій чи варіантів розвитку або зміни певного явища чи людини;
- конструювання варіантів оптимального майбутнього стану клієнта;
- форму випереджального відображення і перетворення дійсності, спрямована на конструювання системи параметрів майбутнього матеріального об'єкта чи якісно нового його стану;
- прийняття рішень в умовах невизначеності.

Проект завжди реалізують у певних просторах та середовищах: територіальному, часовому та соціальному. Саме тому проект як результаті колективної діяльності сприяє емоційно-мотиваційним змінам. Тому наступним завданням нашого теоретичного аналізу було визначення підходів до поняття «соціально-психологічний проект».

Дослідниця теорії соціального проектування Т.Басюк трактує проект як сконструйоване соціальне нововведення, метою якого є створення, модернізація чи підтримка в середовищі матеріальної або духовної цінності, яке має просторово-часові та ресурсні обмеження та вплив якого на людей позитивний за своїм соціальним значенням. Щоб забезпечити створення та реалізацію соціального проекту необхідно виконати певний комплекс робіт: інформаційних, аналітичних, організаційних, правових, фінансових, кадрових, матеріально-технічних, експертних, прогнозних тощо.

Залежно від сфери впровадження та категорії отримувачів послуг соціальний проект набуває певних особливостей. Так виокремлюють проект як сконструйоване соціальне нововведення, мета якого – вдосконалення психологічних процесів (становлення, розвитку, соціалізації особистості) у певних соціокультурних умовах. На відміну від соціальних проектів, які спрямовані на перетворення та вдосконалення соціуму, суспільних відносин і

процесів, соціально-психологічний проект спрямований на вирішення завдань особистісного розвитку та самовдосконалення.

Об'єктами соціально-психологічного проектування можуть виступати: соціально-культурне середовище (створення сприятливого соціокультурного простору та оптимізація умов саморозвитку особистості; соціальної групи, території загалом); спосіб життя (підтримка окремих видів та напрямів діяльності особистості, які сприяють зростанню якісних показників життя); сфери життєдіяльності особистості (освітня, дозвіллева, навчальна, виробнича, спортивна, інформаційна тощо).

Соціально-психологічні проекти можуть бути спрямовані на створення умов для розвитку соціальності суб'єкта (особистості, групи); самореалізації особистості в основних сферах її життєдіяльності; забезпечення сприятливих умов для соціалізації особистості в різних сферах; вирішення чи мінімізацію несприятливих умов соціалізації особистості.

Виходячи з того, що проектування – це діяльність по створенню та реалізації проекту ми визначатимемо *соціально-психологічне проектування* як науково-теоретичну й одночасно практичну діяльність по створенню проектів соціалізації особистості, її розвитку та вдосконалення, що відбувається на основі психологічного передбачення, прогнозування та планування їх якостей і властивостей особистості. Це дає можливість керувати психологічними процесами і є вираженням того нового, що характеризує тенденції розвитку особистості.

Якщо розглядати процес соціально-психологічного проектування як передбачення шляхів розвитку об'єктів, якостей та характеристик, то в основу такого проектування можуть бути закладені такі параметри: суперечливість соціального об'єкту; багатовекторність розвитку об'єкту; множинність факторів його буття; суб'єктивні складові формування очікування та прогнозу; фактори, що визначають різні критерії оцінки об'єкту тощо.

Нами визначено, що залучення студентів до різних видів проектної діяльності сприятиме оптимізації роботи з розвитку лідерських якостей студента.

Нами було здійснено розробку методичних рекомендацій по реалізації студентських проектів, а саме: молодіжного хабу «Молоді для молодих»; проекту «Подаруй надію людям», проекту «Якщо не ти, то хто?»; благодійного проекту для студентської молоді «Життя без насильства»; саміту «Всі - це КОЖЕН!» для студентів з особливими освітніми потребами.

Ми вважали за доцільне здійснити аналіз формування лідерських якостей студентів у процесі проектної діяльності на прикладі проекту молодіжного хабу.

Проект молодіжного хабу «Молоді для молодих». Цільовою групою проекту є студентська молодь кількістю 50-60 осіб. Даний проект має на меті активізувати молодіжний рух у студентській громаді; сприяти розвитку організаційних умінь, лідерських якостей; актуалізувати знання про важливі проблеми студентського віку: пошук інформації, підготовку до шлюбу, особистісне зростання; бажання використати таку форму роботи в майбутній професійній діяльності; сприяти створенню спільноти активної студентської молоді.

Творчою групою має бути розроблено та визначено особливості підготовки:

- розробка плану проведення хабу;
- домовленість щодо оренди конференц-залів;
- набір команди (тренери, коуч, психолог, студенти – волонтери зі старших курсів);
- обговорення з командою та підтвердження форм роботи, які будуть застосовуватись до студентів;
- проведення анонсів, оголошення, залучення студентів;
- об'єднання студентів у 3 групи та закріплення за кожною групою порядку проходження локацій;

- встановлення часових рамок (2 години на кожен локацію для кожної групи);

- підготовка локацій та методичного їх забезпечення.

Хід проекту передбачає реалізацію таких завдань:

1. Облаштувати конференц-зали відповідним обладнанням, забезпечити всіма ресурсами

2. Організувати зустріч команди фахівців: психологів, соціальних працівників, тренерів, коучів та

3. Провести зустріч студентів, підготувати привітання для них.

4. Здійснити створення 3 груп (за допомогою листівок-пазлів), визначення послідовності проходження локацій.

5. Початок проведення хабу.

6. Завершення хабу, сесія всіх учасників, обмін думками.

Проект реалізовується на трьох локаціях. Опишемо їх структуру.

Локація №1. Тренінг особистісного зростання «Успіх вже сьогодні!» передбачав таку послідовність дій учасників:

1. Представлення тренера, оголошення назви та мети тренінгу.

2. Початок тренінгу, знайомство, вправи на активізацію.

3. Розробка алгоритмів особистісного зростання.

4. Розробка змісту та наповнення портфоліо особистісного зростання.

5. Рефлексія студентів щодо тренінгу та спрямування групи на іншу локацію.

Локація №2. Майстер-клас з Інтернет-маркетингу «7 правил класних Stories».

Локація працює за таким планом:

1. Презентація коуча, оголошення назви та мети майстер-класу.

2. Початок майстер-класу. Знайомство.

3. Ознайомлення з алгоритмом роботи Stories в додатку Instagram, їх базовий функціонал.

4. 7 правил грамотних Stories.

5. Рефлексія студентів щодо тренінгу та спрямування групи на іншу локацію.

Локація №3. Семінар «Підготовка молоді до подружнього життя»

1. Само презентація психолога, оголошення назви та мети семінару.
2. Початок семінару. Знайомство.
3. Розробка правил подружнього етикету, Статуту молодої сім'ї.
4. Рольова гра «Хто в сім'ї господар?»
5. Міні-тренінг «Догляд за новонародженим»
6. Робота в командах «Сімейні цінності та пріоритети».
7. Рефлексія студентів щодо семінару та відправлення на вихідну точку.

На завершальній зустрічі планується загальний збір учасників проекту, привітання студентів з проходженням всіх локацій; обговорення, надання рекомендацій та порад керівництву хабу; створення групи в месенджері, де будуть всі учасники хабу, подяка за участь.

Даний проект передбачав наявність післядії, якою буде запрошення на наступну участь, бажання студентів надалі брати участь у подібних заходах. Зворотній зв'язок було встановлено через мережу, студенти мають оцінити проведення хабу і висловити рефлексію з приводу впливу участі в проектній роботі на розвиток лідерських якостей. Нами надано характеристику проектів, спрямованих на розвиток лідерських якостей студентів (Додаток В).

3.2. Школа лідера як чинник формування лідерських якостей студентів

Соціально-психологічна робота з лідерами – це процес формування у них особистісних характеристик та якостей, досвіду соціальних відносин під час спільної з однолітками, самостійно організованої дії, спрямованої на розвиток їх лідерського потенціалу. Дослідниця О. Косенчук переконана, що соціально-психологічні умови є базовим чинником процесу, спрямованого на формування

лідерських якостей [1]. З метою створення сприятливих для розвитку лідерських якостей студентів психологічних умов нами було здійснено розроблення програми Школа лідера з розвитку лідерських якостей студентів.

Дана програма містить: навчально-практичний семінар для представників органів студентського самоврядування за методикою «рівний-рівному» «Виховуємо лідерів», методичні посиденьки «З аутсайдерів в лідери» та 10 занять безпосередньо Школи лідера.

Навчально-практичний семінар «Виховуємо лідерів», має на меті підготувати представників органів студентського самоврядування до практичної діяльності з розвитку лідерських якостей студентів. Семінар «Виховуємо лідерів» передбачає три заняття. Перші два «Лідерство як вимога сучасності» та «Внутрішні ресурси самоуправління» можуть проходити форматі он-лайн взаємодії з використанням тренінгових форм та методів роботи. Результати опитування представників органів самоврядування засвідчили, що досвід проведення занять з використанням тренінгових технік мають лише 12% опитуваних. Тому заняття «Технологія проведення занять з розвитку лідерських якостей» мало на меті підготувати студентів з числа лідерів самоврядування до практичної діяльності в якості ведучих- наставників. Метою є розширення знань студентів стосовно ключових понять, створення умов, що сприятимуть їхньому долученню до активного обговорення, підвищення рівня їх методичних навчочок.

Методичні посиденьки «З аутсайдерів в лідери» ми рекомендуємо як форму сумісної роботи кураторів, представників психологічної служби та студентів, яка сприяє створенню сприятливого психологічного клімату даної групи слухачів, а також виробленню правильного розуміння певної проблеми. Для обговорення на методичних посиденьках ми пропонуємо розгляд проблем та питань, спрямованих на розв'язання вузлових завдань освітнього процесу. Тему оголошують слухачам заздалегідь, до обговорення вони не готуються. Важливою є роль керівника методичних посиденьок - він викликає слухачів на відверту розмову щодо питання, яке обговорюється і підводить їх до певних

підсумків. Відтак, у невимушеній атмосфері, за філіжанкою кави, у ході проведення методичних посиденьок може відбутися обговорення наступних проблем: лідерство та керівництво – ототожнення чи антагонізм понять; ефект «ореолу» лідера по відношенню до інших студентів, що займають формальні посади; подолання негативного впливу неформального лідера на групу; візуальна соціометрія: як підняти авторитет «аутсайдерів»; вироблення командного духу групи студентів як колективу.

Стрижнем роботи по розвитку лідерських якостей може стати впровадження діяльності Школи лідера.

Мета *Школи лідера* полягає у розвитку лідерських якостей студентів через форми участі в соціально-позитивній діяльності, зокрема в проектній діяльності. Заняття Школи лідера дають можливість підвищити рівень поінформованості студентів з питань лідерства, мотивувати їх до служіння іншим в лідерській діяльності, набути практичних лідерських навичок; створює умови для відпрацювання отриманих умінь, отримання практичного досвіду лідерської діяльності в роботі органів самоврядування закладу вищої освіти.

Назву занять адаптовано для кращого сприйняття молодіжною аудиторією. Наведемо приклади тем окремих занять:

- Що ти таке, лідерство?
- Який він: справжній лідер?
- Лідерська валіза, що в ній?
- Що я тут роблю і де мої речі?
- Чи потрібно мені лідерство?
- Один у полі не воїн
- Говорити і чути!
- Перетворюючи світ!

Кожне заняття може містити сукупність етапів та елементів традиційного соціально-психологічного тренінгу. Проте, зважаючи на відсутність класичної сертифікації ми вважатимемо це заняттями за методикою «рівний-рівному».

Заняття мають класичну тренінгову структуру. Так після повідомлення ведучим теми та мети заняття учасники висловлюють очікувань, які пишуть маркерами на стікерах та чіпляють до плакату у вигляді корабля з назвою «Корабель надії», розміщеного на дошці у центрі кімнати.

На першому занятті група встановлює норми, які на її думку, сприятимуть налагодження ефективної роботи під час занять. Даний перелік правил фіксується на плакаті «Правила роботи», який розміщено на дошці. На початку кожного заняття група повторює правила роботи та, маючи право змінювати, корегувати чи пропонувати нові.

Важливим елементом вступної частини кожного заняття є криголам - вправа на знайомство, що сприяє створенню позитивного настрою та атмосфери довіри учасників експериментальної групи. У змісті занять Школи лідера нами використано такі криголами як «Спільне», «Салат», «Чим ми схожі», «Візитівка», Німий привіт, «Казковий герой», «Фантазери», «Вгадай про кого» тощо.

З метою налагодження міжособистісної взаємодії на кожному занятті проводиться «Інтерв'ю», під час якого учасники, що найменш знайомі і мало спілкуються об'єднуються у пари та розповідають один одному про себе. Таким чином на момент останнього заняття вдається тісніше поспілкуватися кожному з групи.

Під час занять Школи лідера варто активно застосовувати *метод метафори*. Аналіз сучасних психологічних праць, присвячених метафорі, дозволяє стверджувати, що вона виступає засобом активізації психічної діяльності, сприймаючого її індивіда та як інструмент емоційного впливу на людину. За влучним висловом Н. Оуена значення метафор полягає в тому, що вони «здатні змінювати або розхитувати вкорінену точку зору, звичну карту світу і, виштовхуючи нас із обмеженого простору стереотипів, спричиняють нове розуміння і нові відкриття» [Жовтянська В.].

Так, в якості метафор можна використати давні китайські, індійські, християнські, а також сучасні притчі та легенди. Такі як: «Олівець»,

«Небездоганний горщик», «Цінність», «Історія», «Дорога до яблуна», «Кожному своє», «Важкий жереб», «Істинна ціль» тощо. Після того як ведучій розповідає метафору учасники отримували можливість здійснити її інтерпретацію, висловлюють власне ставлення та думки щодо почутого.

Методами роботи теоретичного блоку можуть стати інформаційні повідомлення («Слуга в ролі лідера», «SMART мета», «Комунікаційні ефекти», «Стратегії розв'язання конфліктів», «7 кроків до добра», «Соціальна реклама», «Ціна проекту») та презентації («Теорії лідерства», «Кращий проект»). Ведучій фіксує ключові моменти на фліпчарті, унаочнює розповідь прикладами та інформаційними матеріалами, стимулюючи студентів до обговорення, яке відбувається по завершенню повідомлення. Орієнтовний перелік запитань до обговорення подано в кінці повідомлень.

З метою стимулювання мислення учасників та формулювання якомога більшої кількості ідей щодо вирішення проблеми у тренінгових заняттях використано метод мозкового штурму («Лідерські якості», «Ефективне лідерство», «Проблеми сучасних студентів», «Шляхи розвитку лідерського потенціалу»). Однією з переваг даного методу є ефект взаємодії учасників групи, колективного прийняття рішень та можливості кожного висловити власну думку.

Ще одним цікавим методом роботи на даному етапі може стати *асоціативний куц*, який допомагає визначити ступінь обізнаності учасниками з теми та сприяти кращому розумінню ключових понять. Група по колу висловлює асоціації, які викликає той чи інший термін, запропонований ведучим. Перше коло - «несвідоме», тобто учасники називають те, що спадає їм на думку. У другому колі група дає більш усвідомлене розуміння поняття, після чого ведучій підсумовує відповіді та просить учасників сформулювати власне визначення терміну. Можуть бути використані асоціативні куці «Лідерство», «Лідер», «Креативність», «Волонтерство». Використання у програмі методу мозаїки сприятиме, на нашу думку, засвоєнню великого обсягу інформації за короткий проміжок часу та кращому її засвоєнню.

Практичний блок Школи лідерів передбачає вироблення необхідних умінь та навичок; відпрацювання стратегій лідерської поведінки. У ході занять доцільно використовувати такі методи групової роботи: групова дискусія («Лідерство-керівництво», «Різні погляди», «Голосуємо ногами»); метод рольової гри («Стилі лідерства», «Знайди лідера», «Вгадай лідера», «Будь собою»); роботу в дослідницьких міні-групах («Суд над лідером», «Цінності активу», «Стаємо самостійними», «Вмотивуй мене»); метод кейсів («Вплив винагород на мотивацію»); метод демонстрації різних моделей поведінки («Позитивне ставлення», «Шлях до вершини», «Розвиток ідеї»).

Особливе місце в реалізації нашої програми відводиться грі. Завдяки грі інтенсифікується процес навчання, закріплюються нові поведінкові навички, знаходяться здавалися недоступними раніше способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, тренуються і закріплюються вербальні і невербальні комунікативні вміння **□**. У структуру програми Школи варто зарахувати вправи, що проходять у формі ділової гри («Актив - креатив», «Місто генерації ідей», «Проектуємо добро»).

Також можливо включити вправи, спрямовані на розвиток креативності («Креативний м'яч»); комунікативності («Телефакс»); командоутворення («Утворити коло», «Шикуйсь»); розкриття внутрішнього потенціалу учасників («Маяк», «Рука допомоги») та самоаналізу («Розподіл часу», «Лідерство у серці», «Я допомагаю іншим»).

Серед додаткових технік, на заняттях Школи можуть бути проведені такі техніки: колаж «Лідер майбутнього», психогімнастичні методи «Коло довіри», «Скуті одним ланцюгом»). Співвідношення тієї чи іншої вправи з певним методом роботи є відносним, адже кожна з них інтегрує елементи різних методів та технологій тренінгової роботи. Наприкінці кожної вправи проходить етап запитань-відповідей, адже більше значення має не сам процес вправи, а осмислення того, що відбувається після неї **□**.

Зняттю напруги учасників, відпочинку між вправами, забезпеченню належного рівня рухової активності, налаштуванню учасників тренінгу на

подальшу роботу сприятимуть допоміжні активності – вправи на активізацію «Атоми-молекули», «Танець спина до спини», «Малювання по колу», «Малюємо цифри» тощо.

Наприкінці кожного заняття має відбуватися рефлексія, під час якої ведучій пропонує учасникам стати у коло та по черзі дати зворотній зв'язок, висловивши емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття. Це дає можливість дати відповіді на питання, які в ході основної частини були недостатньо висвітлені; визначити, наскільки учасники групи результативно засвоїли запропонований матеріал та інформацію (теоретичний матеріал, практичні навички); визначити, чи справдились очікування учасників групи.

Ми хотіли б розкрити зміст роботи Школи лідера на прикладі одного заняття на тему «Лідерство як соціальний феномен» («Що ти таке, лідерство?». У таблиці 3.1 подано структуру заняття.

Таблиця 3.1.

**Структура заняття Школи лідера
на тему «Лідерство як соціальний феномен»**

№з/п	Вид роботи	Ресурсне забезпечення
1.	Введення	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
2.	Прийняття правил роботи групи	Плакат «Правила роботи»,
3.	Криголам «Особистий момент»	
4.	Інтерв'ю	
5.	Метафора «100 майстрів»	Програма заняття
6.	Асоціативний куш «Лідерство»	
7.	Презентація «Теорії лідерства»	Фліпчарт, маркери
8.	Вправа «Янголи і демони»	
9.	Вправа «Лідерство - керівництво»	
10.	Вправа на активізацію «Атоми-молекули»	
11.	Вправа «Стилі лідерства»	
12.	Вправа «За дурною головою і ногам нема спокою»	
13.	Вправа «Ефективне лідерство»	Ватман, стікери, маркери
14.	Домашнє завдання	«Портфоліо лідера», розділ 1

15.	Рефлексія	
16.	Релаксація «Твоє життя»	Льодяники

Зміст кожного з етапів заняття подано в додатку Д.

Метою цього заняття є розширення розуміння учасниками понятійного апарату лідерства; сприяти усвідомленню важливості лідерства для розвитку особистості. Завдання спрямовано на виконання таких завдань: поповнити знання студентів щодо поняття «лідерство»; охарактеризувати основні теорії лідерства; встановити спільні та відмінні риси між лідерством та керівництвом, формальним та неформальним лідерством; продемонструвати стилі лідерства та визначити особливості прояву лідерської поведінки кожного стилю; встановити взаємозв'язок між стилем лідера та успішністю групової діяльності; визначити умови ефективного лідерства.

З метою організації індивідуальної роботи з розвитку лідерських якостей студентів може бути використано «Портфоліо лідера», що розроблено Д.Волківською [15]. Зміст даного портфоліо було нами модифіковано, відповідно до змісту тем кожного заняття програми Школи Лідера. Кожен учасник отримує портфоліо на першому занятті та усні інструкції стосовно його використання. Наприкінці заняття ведучій презентує учасникам завдання для самостійної індивідуальної роботи у ньому, яке вони повинні виконати до початку наступного заняття. «Портфоліо лідера» поєднує у собі функції збірника інформаційних матеріалів з лідерської проблематики; робочого зошиту для використання під час занять; посібника з лідерського розвитку; альбому для арт-терапії; особистісного нотатника; щоденника.

Воно містить такі інформаційні матеріали як «Топ 10 помилок лідера команди», «Лідерство-служіння за Р.Грінліфом», «Стадії розвитку команди», «Правила діяльності команди компанії «LEGO», «Стратегії розв'язання конфліктів», «Стратегія творчості Уолта Діснея», «7 кроків до добра», «Сходишки участі», «Соціальна реклама», «Соціальний проект», «Секрети презентації від Стіва Джобса» тощо.

Прикладами завдань з матеріалами портфоліо для роботи Школи лідера можуть бути такі як: занотувати визначені у ході групового обговорення лідерські якості, цінності активу, проблеми студентської громади, шляхи розвитку лідерського потенціалу, формулу ефективної командної діяльності; зобразити «Маяк», «Лідерство у серці», «Руку допомоги» у ході виконання одноіменних вправ; описати соціально-психологічний проект тощо. Домашні завдання для самостійного опрацювання, спрямовані на розвиток лідерських якостей – узяти коротке інтерв'ю у людини, яку вважаєш лідером; написати, що у житті може зіграти роль «заправок» для лідерських якостей; створити власний рецепт «Салату позитивного настрою», заповнити «Мапу конфлікту»; описати свою мету за технологією «SMART», сконструювати ідею за стратегією У. Діснея, заповнити «Банк добрих справ», створити листівку «Стань волонтером» тощо. Своєрідним альбомом для арт-терапії «Портфоліо лідера» виступає коли потрібно перетворити пляму від кави у малюнок, зобразити негативні емоції та знищити сторінку, заповнити «Дерево бажань». У якості особистісного нотатника учасники використовують портфоліо, записуючи «Хто я» 20 реченнями, складаючи списки важливих речей, мрій та бажань, вмінь, яким прагнуть навчитись, створюючи карту цілей, пишучи листа до себе у майбутнє.

До структури «Портфоліо лідера» можуть увійти діагностичні експрес-методики (методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича, анкета для виявлення стадії розвитку групи, опитувальник Д. Джонсона «Моя стратегія розв'язання конфліктів») та місця для заповнення різних завдань, творчих нарисів (наприклад, малюнок по колу).

Також кожен розділ портфоліо містить рубрики «Мрій», «Твори», що включають завдання на розвиток логіки (знайти відмінності, пройти лабіринт, розгадати задачі, загадки, ребуси, кросворди), креативності (зобразити свій внутрішній герб, футболку лідера, розмалювати сторінки у різні способи, скласти вірш, зробити оригамі, створити нові слова з тематики лідерства), неординарності (узяти портфоліо до громадського місця та попросити

перехожих написати щось у ньому; покласти щоденник під подушку та записати вранці свій сон; намалювати щось приємне та подарувати сторінку з малюнком комусь з учасників на наступному занятті).

Наприкінці портфоліо розміщено «Лідерську скарбничку», яка складається з влучних афоризмів, метафор, переліку фільмів, книг, настільних ігор, інтернет-ресурсів, мобільних додатків корисних для розвитку лідерських якостей. Також власнику щоденника пропонується доповнити існуючий перелік власними варіантами на спеціально відведених аркушах. У портфоліо також є місце для нотаток автора.

Одним із завдань створення «Портфоліо лідера» може стати написання есе «Я лідер», як однієї з форм індивідуальної роботи з розвитку лідерських якостей студентів. Есе можна створювати поступово, в міру набуття лідерського досвіду. По завершенню занять в Школі учасники віддають свої підписані твори, обсягом до однієї сторінки, для участі у конкурсі на краще есе із заданої тематики. У якості експертної комісії виступають самі студенти, які мають можливість зачитати свої есе на парах. Слухання есе товаришів допоможе, на нашу думку, краще пізнати внутрішній світ один одного, ставлення до лідерства, зрозуміти, що вони не самотні у своїх переживаннях, надихнути до подальшої діяльності в заданому напрямі.

Серед інших методів індивідуальної роботи нами було обрано бесіди та он-лайн консультації за бажанням учасників у соціальних мережах та відео-консультації у програмі «Skype» у спеціально відведений час. Ці форми роботи можуть стати надзвичайно ефективними в період обмежень воєнного часу.

Етап «Закріплення навичок» полягає у практичній апробації отриманих під час участі у заняттях Школи лідера вмінь та визначенні наявності якостей студентського лідера.

Проектна діяльність має стати критерієм готовності до лідерського служіння студентів. Сутність завдання – обрати та реалізувати форму роботи в межах закладу вищої освіти, яка б відповідала наступним вимогам: доступність; цікавий спосіб проведення; ефективний засіб розвитку лідерських якостей;

високий виховний потенціал; тривалість не довше ніж 2-3 години; відсутність потреби у значному матеріальному забезпеченні; залучення до участі в організації та проведенні усіх учасників студентської групи (груп).

Наявність таких проектних форм роботи забезпечує двосторонній зв'язок – популяризуючи лідерство та сприяючи розвитку лідерських якостей студентів, розвиток власного лідерського потенціалу, набуття в процесі реалізації проектів організаторських, комунікативних, творчих та інших лідерських компетентностей та набуття досвіду виконання ролі лідера групи. Підготовка ж та розподіл обов'язків у групі є одним з практичних механізмом командування, що сприяє розвитку вміння групової взаємодії.

Тому підсумковим етапом роботи Школи Лідера має стати етап реалізації *соціально-психологічних проектів*.

Стисло охарактеризуємо зміст та шляхи впровадження таких можливих проектів. Ці проекти можуть бути запропоновані як варіант діяльності, а студенти мають можливість їх удосконалити чи запропонувати власне бачення авторських проектів.

Сутність соціально-психологічного проекту «Добрий жук» у створенні пункту прийому одягу з подальшою його передачею у розпорядження територіального центру соціального обслуговування. Під час реалізації проекту одягом та взуттям можна забезпечити родини внутрішньо переміщених осіб, сім'ї на деокупованих територіях, осіб, без визначеного місця проживання тощо.

Соціально-психологічний проект «Спечи добро» полягає у проведенні низки благодійних ярмарок з продажу домашньої випічки з метою збору коштів для реабілітаційних медичних центрів чи шпиталів на підтримку воїнів, що проходять лікування чи реабілітацію.

Соціально-психологічний проект «Я вмію» може бути реалізовано у формі благодійного інтернет-аукціону побачень та вмінь. В мережі Facebook організовується «аукціон вмінь», лотами на якому були майстер-класи з різних

тематичних напрямків. У проведенні таких майстер-класів активну участь можуть взяти студенти – майбутні юристи, медики, психологи.

Проектна діяльність може стати для студентської молоді безцінним досвідом набуття лідерських знань, умінь, якостей та сприяти утвердженню цінностей та принципів лідерства в середовищі закладу вищої освіти.

З метою закріплення ефекту від проведеної роботи та стимулювання до активної лідерської діяльності варто розгорнути роботу по впровадженню методи позитивного підкріплення суспільно корисних ініціатив. Зокрема, можливе заохочення переможців конкурсів та активістів-волонтерів грамотами, дипломами, матеріальними винагородами. Позитивне враження справило б написання листів-подяк, надання можливості переможцям сфотографуватись у кабінеті (кріслі) декана та розміщення світлини на стенді «Обличчя активу».

Розроблені нами рекомендації по розвитку лідерських якостей студентів засобами участі в формах проектної діяльності можуть стати в нагоді представникам студентського самоврядування, організаторам соціально-психологічної роботи зі студентами, фахівцям студентської психологічної служби, кураторам академічних груп.

Висновки до третього розділу

У розділі здійснено розроблення методичних рекомендацій з формування та розвитку лідерських якостей студентів: проектна діяльність визначена та охарактеризована як засіб розвитку лідерських якостей студентів; здійснено опис роботи Школи лідера як чинника формування лідерських якостей студентів.

У розділі здійснено теоретико-методичне обґрунтування засад процесу соціально-психологічного проектування. Здійснено аналіз та узагальнення підходів до визначення поняття «проект» та підходів до угруповання проектів за різними ознаками. Термін «проекування» розглядається як процес, діяльність по створенню та впровадженню проекту. *Соціально-психологічне проектування* визначено як науково-теоретична й одночасно практична діяльність по

створенню проектів соціалізації особистості, її розвитку та вдосконалення, що відбувається на основі психологічного передбачення, прогнозування та планування їх якостей і властивостей особистості. Визначено особливості процесу соціального проектування: суперечливість соціального стану; багатовекторність розвитку соціального об'єкту; множинність факторів його буття; суб'єктивні складові формування соціального очікування та прогнозу; фактори, що визначають різні критерії оцінки соціального стану. Встановлено, що проектна діяльність може стати для студентської молоді безцінним досвідом набуття лідерських знань, умінь, якостей та сприяти утвердженню цінностей та принципів лідерства в середовищі закладу вищої освіти.

З метою створення сприятливих для розвитку лідерських якостей студентів психологічних умов було здійснено розроблення програми Школа лідера з розвитку лідерських якостей студентів. Дана програма містить: навчально-практичний семінар для представників органів студентського самоврядування за методикою «рівний-рівному» «Виховуємо лідерів», методичні посиденьки «3 аутсайдерів в лідери» та 10 занять безпосередньо Школи лідера.

ВИСНОВКИ

У дослідженні здійснено теоретичне обґрунтування та виявлення психологічних особливостей розвитку лідерських якостей студента та доведено дієвість цього процесу засобами залучення студентів до форм проектної діяльності, що дозволило дійти таких *висновків*:

1. Обґрунтовано сутність та визначено психологічні особливості розвитку лідерських якостей студента. Запропоновано визначення поняття «лідер» як найавторитетнішої особистості у групі, яка завдяки своїм особистим якостям відіграє головну роль у різних моральних, соціальних та інших ситуаціях, спільній діяльності членів групи має значний вплив на них, приймає рішення у значущих для групи ситуаціях і несе за них відповідальність. Охарактеризовано *загальні та специфічні якості особистості лідера*: 1) загальні якості: компетентність; організованість; працездатність; активність; ініціативність; товарицькість; наполегливість; самостійність; самовладання; спостережливість; кмітливість; 2) специфічні якості: організаторська проникливість; здатність до активного психологічного впливу; здатність до організаторської роботи, лідерської позиції, потреба брати відповідальність на себе. Виявлено психологічні особливості розвитку лідерських якостей студентів, до яких належать: стала самооцінка; спрямованість на професійний успіх; усвідомленість в прояві емоцій; підвищення стійкості емоційних станів; обумовленість змістом та специфікою освітнього процесу.

2. Охарактеризовано проектну діяльність як засіб розвитку лідерських якостей студента. Здійснено аналіз та узагальнення підходів до визначення поняття «проект» та підходів до угруповання проектів за різними ознаками. Термін «проекткування» подано як процес, діяльність по створенню та впровадженню проекту. Соціально-психологічне проектування визначено як науково-теоретична й одночасно практична діяльність по створенню проектів соціалізації особистості, її розвитку та вдосконалення, що відбувається на основі психологічного передбачення, прогнозування та планування їх якостей і властивостей особистості. Визначено особливості процесу соціального

проектування: суперечливість соціального стану; багатовекторність розвитку соціального об'єкту; множинність факторів його буття; суб'єктивні складові формування соціального очікування та прогнозу; фактори, що визначають різні критерії оцінки соціального стану. Встановлено, що проектна діяльність може стати для студентської молоді безцінним досвідом набуття лідерських знань, умінь, якостей та сприяти утвердженню цінностей та принципів лідерства в середовищі закладу вищої освіти.

3. Виявлено стан сформованості лідерських якостей студентів соціономічних спеціальностей. Для діагностики рівня розвитку лідерських якостей було використано такі методи та методики: метод експертних оцінок, методику «Експрес-тест самооцінки лідерства» (Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.), діагностику розуміння лідерства як цінності за Р. Грінліфом (Додаток А і В), метод включеного спостереження. Для аналізу було обрано 8 пріоритетних лідерських якостей, які найкраще характеризують студента-лідера: ініціативність, відповідальність, працездатність, організованість, рішучість, самостійність, наполегливість, активність. У результаті діагностики встановлено, що переважає низький та середній рівні розвитку лідерських якостей студентів. Достатній рівень сформованості та розвитку лідерських якостей спостерігається у 14 респондентів (23,33%), середній рівень сформованості лідерських якостей – у 20 осіб (33,33%) та низький рівень – у 26 осіб (43,33%). Результати експерименту засвідчили необхідність розробки форм проектної діяльності щодо формування та розвитку лідерських якостей студентів.

Розроблено рекомендації по розвитку лідерських якостей студентів засобами проектної діяльності. Здійснено розробку методичних рекомендацій по реалізації студентських проектів, а саме: молодіжного хабу «Молоді для молодих»; проекту «Подаруй надію людям», проекту «Якщо не ти, то хто?»; благодійного проекту для студентської молоді «Життя без насильства»; саміту «Всі - це КОЖЕН!» для студентів з особливими освітніми потребами. Також було розроблено програму Школа лідера з розвитку лідерських якостей

студентів, що містить: навчально-практичний семінар для представників органів студентського самоврядування за методикою «рівний-рівному» «Виховуємо лідерів», методичні посиденьки «З аутсайдерів в лідери» та 10 занять безпосередньо Школи лідера.

Виконання завдань дослідження не охоплюють всіх аспектів досліджуваної проблеми. Шляхами подальших наукових розвідок визначено: виявлення рівня сформованості творчої активності студентської молоді; визначення умов забезпечення особистісної самореалізації майбутніх фахівців психологічної служби закладу освіти; виявлення гендерних особливостей роботи по психологічному супроводу студентів в умовах закладу вищої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов Д. В. Зміст феномену «лідерські якості особистості» / *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. пр. / Класич. приват. ун-т ; Запоріжжя, 2010. Вип. 11 (64). С. 44–51.
2. Безпалько О.В. Соціальне проектування. Навчальний посібник. К.:КУБГ, 2010. 128 с.
3. Бибик, Д. Зміст та структура соціального лідерства майбутніх фахівців у галузі соціальної роботи. *Social Work and Education*, Vol. 8, No. 2. pp. 2021, С.138-151.
4. Бойетт Дж. Г. Можна ли навчитися лідерству? / Дж. Г. Бойетт, Дж. Т. Бойетт // [http://www. management.com.ua/ld/ ld013.html](http://www.management.com.ua/ld/ld013.html)
5. Буряк Т. П. Сучасні підходи до лідерства. К. : Наук. думка, 2009. 200 с.
6. Вайнола Р.Х. Технології, методи та форми соціальної роботи. / *Актуальні питання соціальної роботи*. Посібник. Ужгород, 2023. С.107-124.
7. Вакуленко О.Л. Оновлення ідентитетів: упроблемнення соціально-психологічного дискурсу. *Психологія і суспільство* .Тернопіль, 2016. №3. – С. 105-114.
8. Волківська Д.А. Лідерство як предмет сучасного наукового пізнання / *Наукові записки. Серія: Педагогіка і психологія*. Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Вінниця, 2013. С. 34-39.
9. Гаврилюк М. В. Феномен лідерства в університетській освіті. На матеріалах Англії та Уельсу : навч. посіб. Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2011. 132 с.
10. Жовтянська В. Психологічний механізм функціонування метафори/Психологія і суспільство, 2009, №3 С. 81-90.

11. [Експериментальна психологія](#) : навч. посібник / Г.О. Найдьонова, Н.І. [Погорільська](#). К.: НПУ імені М. Драгоманова, 2013. - 119 с.
12. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / За заг. ред. проф. І. Д. Зверської. Київ ; Сімферополь : Універсум, 2012. 536 с.
13. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; гол. ред.. Кремень В. Г. К.: Юрінком Інтер, 2008. с. 1036.
14. Завадський І.С. Менеджмент: Management. У 3т. Т. 1-3-вид., доп. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2001. 542 с
15. Іваненко Б.Б. Поради психолога: на допомогу в саморегуляції й подоланні психологічних труднощів. Київ : ЦП «Компінт», 2017. 85 с.
16. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посіб. К.: Міленіум, 2003. 344 с.
17. [Кириленко Т. С.](#) Практикум із загальної психології: Емоції та воля. К., 2016.
18. Кононець М.О. Психологія професійної моральності підприємців: теорія та сучасна практика: [монографія] К.: Омега-Л, 2013. 166 с.
19. Косенчук О. Г. Соціально-педагогічна траєкторія розвитку сучасного лідера-старшокласника Кривий Ріг: Діоніс, 2012. 188с
20. Краснощок І. П. Розвиток лідерських якостей студентів / *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. Випуск 112. С. 211– 219.
21. Краснощок І. П. Розвиток лідерських якостей студентів / *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. Випуск 112, 2020. С. 211– 219.
22. Крейг Н. Лідерство починається з призначення. Перекл. В.Галкіна. К.: Фабула, 2019. 240 с.
23. Кузьмінський А. І. Омеляненко В. Л. Педагогіка у запитаннях і відповідях : навч. посіб. К. : Знання, 2006. 311с.
24. Кутішенко В.П. Вікова та педагогічна психологія: навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 356 с.

25. Лепіхова Л. Соціалізація та соціально-психологічна компетентність як рівні особистісної зрілості / *Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство* : наук.-метод. зб. К. : Контекст, 2000. С. 105–108.

26. Ліфарєва Н.В. Психологія особистості: Навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2003. 240 с.

27. Математичні методи в психологічних дослідженнях : навч. посібник / Н.І. **Погорільська**, О.В. Ходанович. К.: ВПЦ "Київський університет", 2015. 127 с.

28. Мельник О.А. Становлення розуміння психічного та розвитку людської психіки в українській філософсько-психологічній традиції: монографія. Київ: Альфа–Реклама, 2020. 656 с.

29. Міхеєва О.Ю. Характеристика екологічної соціальної роботи // Гуманітарні студії: педагогіка, психологія, філософія. Київ. НУБІП України. №12 (1). 2021. С.31-34.

30. Мудрик А. Б., Шишкіна Х. Ю. Розвиток лідерських якостей : програма тренінгу. Луцьк, 2013. 120 с.

31. Орбан-Лембрик Л. Б. Соціальна психологія : Підручник: У 2 кн. Кн. I: Соціальна психологія особистості і спілкування. К.: Либідь, 2004. 576 с.

32. Осипова Т. Ю., Бартенєва І. О., Біла О.О. Виховна робота зі студентською молоддю: навч. Посібник. Одеса: Фенікс, 2006. 288 с.

33. Пехота О.М. Освітні технології : Навчально-метод. посіб. К.: А.С.К., 2001. 254 с.

34. Прохоренко Т. Г., Зборовська О. П., Носирєва Г. А. Лідерство як форма самоствердження особистості в малій групі/ *Вісн. Міжнар. слов'ян. ун-ту. Сер. : Соціологічні науки.* 2008. Т. 11, № 1. С. 8–13.

35. Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги : монографія / А.В. Мітлош, В.О. Моляко, В.С. Бажанюк, В.В. Камишин. Київ: [Інститут обдарованої дитини], 2014. 290 с.

36. Психологія управлінської діяльності лідера: навчальний посібник / Романовський О.Г., Пономарьов О.С., Гура Т.В., Книш А.Є., Бондаренко В.В. Харків, 2017. 100 с.

37. Сергеева Л. М. Лідерство в управлінні професійно-технічним навчальним закладом. К.: АртЕкономі, 2011. 144 с.

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

39. Сергєєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасєка О. В. Загальна психологія. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 296 с.

40. Сисоєва С.О., Кристопчук Т.Є. Методологія науково-педагогічних досліджень: Підручник. Рівне: Волинські обереги, 2013. 360 с.

41. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера.: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2009. 181с.

42. Словник-довідник педагогічних і психологічних термінів / [В. М. Глазиріна, Т. М. Десятов, А. І. Кузьмінський, Л. І. Прокопенко] ; за ред. А. І. Кузьмінського. Черкаси : Вид-во ЧДУ ім. Б. Хмельницького, 2002. 112 с.

43. Сопівник Р. В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів: [монографія] К.: Компринт, 2014. 533 с

44. Сушик Н. Теоретичні основи формування лідерських якостей учнівської молоді. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки.* 2013. № 7. С.110–115.

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

46. **Терлецька Л. Г.** Самоанализ как способ гармонизации психического здоровья личности. Verlag, LAP LAMBERT Academic Publishing Omni Scriptum GmbH @ Co. KG. Deutschland. 2014. 93 p.

47. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

48. Тихомирова О. Виховання лідера / *Шкільний світ*. 2009. № 8. С. 19–23.
49. Хочеш стати лідером – обганяй або йди своїм шляхом. ІКЖЦ. К.: ФОП Москаленко О. М. 2013. 36 с.
50. Шашенко С. Ю. Соціальне становлення студентської молоді у позааудиторний час у вищих навчальних закладах : автореф. дис... канд. пед. наук : 13.00.05 Нац. пед. ун-т ім. М.П.Драгоманова. К., 2004. 20 с.
51. Юрчинська Г.К. Особистісні фактори якості професійного життя людини: психологічний практикум спеціалізації: Навчальний посібник. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2013. 192 с.
52. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому процесі загальноосвітньої школи/ *Наука і освіта*. 2004. № 7. С. 328–330.
53. Якобсон І. С. Психологія людини. К: Думка, 2005. 120 с.
54. Yukl G. An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories / *The Leadership Quarterly*. 1999. № 10 (2). С.285–291.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Діагностика розуміння лідерства як цінності за Р. Грінліфом

Інструкція: Оцініть будь-ласка вміння з переліку за шкалою від 1 до 5 в залежності від наявності даних вмінь у лідера.

<i>№</i>	<i>Наскільки для лідера важливо</i>	<i>Шкала оцінки</i>
1.	служити іншим	1 2 3 4 5
2.	проявляти ініціативу	1 2 3 4 5
3.	завойовувати довіру	1 2 3 4 5
4.	чітко визначати мету	1 2 3 4 5
5.	уважно слухати	1 2 3 4 5
6.	розуміти інших	1 2 3 4 5
7.	мислити творчо	1 2 3 4 5
8.	виділяти важливе з загального	1 2 3 4 5
9.	вміти відступати	1 2 3 4 5
10.	завжди приймати інших	1 2 3 4 5
11.	співпереживати	1 2 3 4 5
12.	передбачати результат	1 2 3 4 5
13.	прислухатись до інтуїції	1 2 3 4 5
14.	вірити в результат	1 2 3 4 5
15.	мати власну систему цінностей	1 2 3 4 5
16.	вміти переконувати	1 2 3 4 5
17.	діяти поступово, крок за крок	1 2 3 4 5
18.	створювати концепцію діяльності	1 2 3 4 5
19.	отримувати задоволення від служіння людям	1 2 3 4 5
20.	вміти працювати у команді	1 2 3 4 5

Додаток Б

Самооцінка лідерства (Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.)

Інструкція: Уважно прочитайте 10 суджень та оберіть варіант, що найбільше вам підходить. Будьте об'єктивними та записуйте відповідь, яка першою спадає на думку.

1. Що для вас важливіше у змаганні?

- а) перемога
- б) розвага

2. Чому ви надаєте перевагу?

- а) проявляти ініціативу, щось пропонувати
- б) слухати й критикувати те, що пропонують інші

3. Чи здатні ви витримувати критику, не виправдовуючись, без суперечок?

- а) так
- б) ні

4. Чи подобається вам коли вас схвалюють привселюдно?

- а) так
- б) ні

5. Чи відстоюєте ви свою точку зору коли більшість проти вас?

- а) так
- б) ні

6. Чи завжди ви є організатором у компанії, придумуєте щось цікаве для інших?

- а) так
- б) ні

7. Чи вмієте ви приховувати свій настрій від оточуючих?

- а) так
- б) ні

8. Чи завжди ви беззаперечно виконуєте вказівки старших

- а) ні
- б) так

9. Чи вдається вам у дискусії повернути на свій бік тих, хто був з вами не згоден?

- а) так
- б) ні

10. Чи подобається вам повчати, виховувати, давати поради іншим?

- а) так
- б) ні

Додаток В

Характеристика проектів, спрямованих на розвиток лідерських якостей студентів

Назва	Заклад, інституція Цільова група	Мета	Зміст
«Життя без насильства»	Заклади вищої освіти Студентська молодь	Здійснення просвітницької роботи серед студентської молоді щодо профілактики насильства; розвиток лідерських якостей організаторів; підвищення рівня готовності протидії насильству; виявлення гендерних особливостей сприяння створенню безпечного середовища, в тому числі груп взаємної підтримки	Відкриття психологічного консультпункту Профілактичні бесіди Кіноклуб з проблем запобігання насильству Рекламно-інформаційна акція «Живи» Вуличний флешмоб «Я хочу жити в країні без насильства» Конкурс відеороликів
Молодіжний хаб «Молоді для молодих»	Заклади вищої освіти Студентська молодь	Активізація молодіжного руху в студентській громаді; актуалізація знань студентів про важливі проблеми студентського віку; сприяти розвитку організаційних умінь, лідерських якостей; бажання використати таку форму роботи в майбутній професійній діяльності; сприяння створенню спільноти активної студентської молоді	Підготовка команди (соціальні працівники, тренери, коуч, психолог, студенти – волонтери зі старших курсів) Розробка змісту локацій хабу Локація №1. Тренінг особистісного зростання «Успіх вже сьогодні!» Локація №2. Майстер-клас з Інтернет-маркетингу «7 правил класних Stories». Локація №3. Семінар «Підготовка молоді до подружнього життя» Створення групи в Вайбері, де будуть всі учасники хабу

«Подаруй надію людям»	Територіальна громада Діти з багатодітних родин, важкохворі, діти-інваліди, люди похилого віку	Поповнити уявлення студентів про види психологічних послуг населенню; про зміст потреб та проблем груп населення та окремих людей, що потребують соціальної підтримки з метою визначення напрямків та форм волонтерської роботи; сприяти розвитку згуртованості, лідерських якостей організаторів; сприяти створенню такої виховної ситуації, яка вплине на появу почуттів поваги та любові до ближнього, бажання жити, керуючись принципами гуманізму, довіри, взаємоповаги	Комплексна форма - Мандрівка благойдним маршрутом Круглий стіл «Як навчитися бачити проблеми інших?» Майстер-класи у центрі соціально-психологічної реабілітації Організація волонтерської допомоги в закладі дошкільної освіти
«Якщо не ти, то хто?».	Діти з інвалідністю - учні закладів загальної середньої освіти	Сприяння створенню інклюзивного освітнього середовища, залучення ровесників до підтримки дітей з інвалідністю та їхніх сімей; допомога дітям з інвалідністю та їхнім сім'ям в інтеграції у відкритий соціальний простір, створення середовища підтримки та співпраці	Створення гуртків за інтересами для дітей з інвалідністю (театральний гурток; гурток хенд мейду, вокальна студія) Створення сімейного клубу «Ми разом» Надання онлайн консультацій з питань правової, психологічної, педагогічної допомоги батькам дітей з інвалідністю .
Саміт «Всі - це КОЖЕН!»	Студенти з особливими освітніми потребами	Створення умов для реалізації права кожної людини на повноцінне навчання та відпочинок; розвиток лідерських якостей організаторів; розвиток творчого потенціалу та здібностей студентів з ООП;	Навчальний курс для кураторів День знайомств (творчі презентації, вогники) День спорту (змагання, фестиваль здорової їжі, конкурс спортивного танцю) День творчості (майстер класи,

		формування навичок організації змістовного дозвілля; розширення кола знайомств	концерт, виставка робіт, конкурс робототехніки) День для себе (релакс хаб; артерапевтичні майстер класи, заняття з йоги, музична панель; творча лабораторія)
--	--	--	---

Приклад заняття Школи лідера

Тема: Лідерство як соціальний феномен.

Назва: «Що ти таке, лідерство?»

Мета: розширити розуміння учасниками понятійного апарату лідерства; сприяти усвідомленню важливості лідерства для розвитку особистості.

Завдання:

- ознайомити учасників зі змістом поняття «лідерство»;
- охарактеризувати основні теорії лідерства;
- установити спільні та відмінні риси між лідерством та керівництвом, формальним та неформальним лідерством;
- продемонструвати стилі лідерства та визначити особливості прояву лідерської поведінки кожного стилю; встановити взаємозв'язок між стилем лідера та успішністю групової діяльності;
- визначити умови ефективного лідерства.

Цільова група: студенти

Кількість учасників: 30

Тривалість: 2,5 години

План проведення:

Вид роботи	Тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
Введення	10 хв.	Програма заняття; плакат «Корабель надії», стікери, маркери
Прийняття правил роботи групи	10 хв.	Плакат «Правила роботи», маркери
Криголам «Особистий момент»	10 хв.	
Інтерв'ю	5 хв.	
Метафора «100 майстрів»	10 хв.	Програма заняття
Асоціативний куц «Лідерство»	10 хв.	
Презентація «Теорії лідерства»	10 хв.	Фліпчарт, маркери
Вправа «Янголи і	10 хв.	

демони»		
Вправа «Лідерство - керівництво»	15 хв.	
Вправа на активізацію «Атоми-молекули»	5 хв.	
Вправа «Стилі лідерства»	10 хв.	
Вправа «За дурною головою і ногам нема спокою»	15 хв.	
Вправа «Ефективне лідерство»	15 хв.	Ватман, стікери, маркери
Домашнє завдання	5 хв.	«Портфоліо лідера», розділ 1
Рефлексія	5 хв.	
Релаксація «Твоє життя»	5 хв.	Лідяники

Хід проведення заняття.

1. Введення

Мета: ознайомити учасників з темою та метою тренінгової програми; визначити їх очікування.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: ведучій повідомляє учасникам тему та мету заняття, коротко їх характеризує. Після чого учасники пишуть свої очікування від заняття на стікерах та чіпляють їх на «корабель надії», коментуючи.

2. Прийняття правил роботи групи

Мета: встановити спільні норми ефективної групової взаємодії.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: ведучій звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи», просить учасників разом прочитати уголос список визначених групою правил. Потім пропонує внести зміни та доповнення до переліку.

Криголам «Особистий момент»

Мета: сприяти знайомству учасників; створити атмосферу довіри та позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: учасники сидять колом на стільцях Ведучій пропонує

кожному знайти у себе будь-яку річ (на тілі, у кишені, гаманці, сумці тощо), узяти її до рук та від імені речі коротко розповісти про себе (наприклад, «я - олівець Тетяни, знаю не дуже давно, але можу розповісти про неї таке...»). Ведучій починає вправу, далі по черзі її продовжують всі учасники. Під час вправи ведучій фокусує увагу членів групи на тому, що уміння розкритися перед іншими - важливіша особистісна якість, котра сприяє встановленню контакту з людьми.

4. Інтерв'ю

Мета: сприяти налагодженню міжособистісної взаємодії між учасниками.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: ведучій пропонує групі об'єднатися у пари, таким чином, щоб у кожній опинилися люди найменше знайомі між собою або ті, які спілкуються найрідше. Після цього протягом двох хвилин один учасник розповідає іншому про себе та відповідає на запитання, які цікавлять опонента. По закінченню часу, учасники на 2 хвилини міняються ролями.

5. Метафора «Сто майстрів»

Мета: актуалізувати проблему; зацікавити учасників темою заняття; перевірити рівень обізнаності учасників стосовно проблеми.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: ведучій розповідає групі метафору. Потім учасники демонструють особистісну інтерпретацію метафори, висловлюють власне ставлення до почутого.

Текст метафори: «У далекому селі жив один вже не молодий, навіть цілком зрілий чоловік. І більше всього на світі йому хотілося навчитися керувати людьми мудро, корисно, і, саме головне, на благо і справі, і людям. Все добре, тільки одне його бентежило – хотілося, щоб його навчав Справжній майстер, майстер з Великої літери. Людині здавалося, що всі майстри, про яких йому говорили – профани і самозванці.

В один прекрасний день вийшов чоловік зі свого рідного села і попрямував на пошуки свого Вчителя. Йшов він три дні і три ночі і дійшов до найближчого великого села, де, як розповідали, жив один чудовий Майстер. Людина прийшла до Майстра в гості, але розчарувався – не підходив він під той образ Майстра, який людина собі уявляв. Майстер же мовчки спостерігав за гостем, посміхався і запропонував залишитися погостювати на тиждень. Через обумовлений термін, чоловік заквапився, зібрався і вирушив на пошуки Справжнього Майстра.

Так подорожував наш герой десять років, десять місяців і десять днів. Зустрів він сотню Майстрів, гостював у них деякий час і вирушав у дорогу, в пошуках Справжнього Майстра. Нарешті, йому набридло це заняття. Розчарований у своєму заході, чоловік повернувся в своє рідне село.

Так вийшло, що з його приїздом звільнився не вакантне досі місце старости села, і по старшинству нашого героя обрали старостою. Всього лише через тиждень жителі села почали захоплюватися мудрістю і філігранністю в прийнятті управлінських рішень нового старости. А ще через півроку визнали його кращим старостою за останні сто років.

Минуло десять років, і в двері старости постукав уже не молодий, навіть цілком зрілий чоловік і сказав, що шукає Справжнього Майстра, у якого він би міг навчитися керувати людьми мудро, корисно, і, саме головне, на благо і справі, і людям. Однак гостю не вселяв довіри староста, йому здавалося, що Справжній Майстер виглядає інакше. Староста посміхнувся і запропонував йому залишитися на тиждень погостювати».

6. Асоціативний куц «Лідерство»

Мета: визначити розуміння учасниками поняття «лідерство»; сприяти створенню власного визначення лідерства.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: ведучій пропонує учасникам по колу висловити асоціації, які у них викликає слово «лідерство». Перші коло - «несвідоме», тобто учасники називають перше, що спадає їм на думку. У другому колі учасники

дають більш усвідомлене розуміння поняття. Після цього ведучій підсумовує відповіді та просить учасників сформулювати власне трактування лідера.

Запитання для обговорення:

- Чому лідерство ототожнюється з владою?
- Які перспективи ви вбачаєте у лідерстві?
- Чи кожен може розвинути лідерський потенціал?

7. Презентація «Теорії лідерства»

Мета: розширити знання учасників щодо теорій виникнення та сутності лідерства.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: ведучій розповідає учасникам про лідерство та про теорії лідерства, унаочнюючи розповідь прикладами. Ключові моменти фіксуються на фліпчарті.

Запитання для обговорення:

- Яка з теорій лідерства вам здається найбільш вірною? Яка найцікавішою? Яка найточніше описує ваше розумінням лідерства?
- Чи можливе використання кількох теорій відносно до однієї групи?
- Як вам можуть знадобитися отримані знання на шляху розвитку лідерського потенціалу?

8. Вправа «Янголи і демони»

Мета: продемонструвати вплив хорошого та поганого лідера на особистість.

Час проведення: 10 хвилин

Хід проведення: ведучій об'єднує групу у трійки та роздає ролі: перший – янгол, другий- демон, третій – сліпець. Завдання сліпця – дійти до визначеної цілі – стільця. Якщо він йде вірно – янгол тисне йому на праве плече, якщо не вірно – демон тисне на ліве. Учасник заплющує очі, розкручується та починає подорож. Коли цілі досягнуто – ролі у групах міняються.

Запитання для обговорення:

- Як ви себе почували у кожній з ролей?

- Що допомогло дійти до мети?
- Які висновки ми можемо зробити проводячи паралель між янголом-демоном та лідерством?

9. Вправа «Лідерство-керівництво»

Мета: сприяти розумінню відмінностей між лідерством та керівництвом; формальним та неформальним лідером.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: ведучій ділить лист фліпчарту на 2 колонки та записує у лівій слово «лідерство», у правій – «керівництво». Учасники об'єднуються у дві групи за уявною лінією відповідно до розташування стільців – тих, що сидять праворуч та ліворуч від ведучого. Їхнє завдання – виступити на захист понять «лідерство» та «керівництво», по черзі аргументуючи перевагами одного над іншим. Коли аргументи вичерпуються, ведучій пропонує продовжити роботу подібним чином, але з поняттями «формальне» та «неформальне» лідерство, та цього разу перша група захищає «формальне» лідерство, а друга «неформальне», фіксуючи відповіді у «Портфоліо лідера». Потім ведучій просить знайти спільні риси та зробити висновки.

Запитання для обговорення:

- Аргументи, якої з груп були переконливішими?
- У чому різниця між лідером та керівником?
- Чи завжди хороший керівник є ефективним лідером?
- Що закладено в основу стосунків «керівник-підлеглий», «лідер-послідовник».
- На чому базується довіра послідовників у випадку неформального лідерства?
- Які висновки ми можемо зробити в контексті теми заняття?

10. Вправа на активізацію «Атоми-молекули»

Мета: зняти напругу в групі; налаштувати учасників на подальшу роботу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: ведучій нагадує групі, що молекула є своєрідною сім'єю, яка складається з кількох її членів – атомів. Далі він пропонує учасникам уявити, ніби кожен із них є атомом, який хаотично рухається в кімнаті. Коли ведучій вигукне якусь цифру, атомам необхідно якомога швидше об'єднатися в молекули – утворити кола, взявшись за руки. Кількість людей у колі має визначати цифра, названа ведучім. Потім ведучій оголошує, що молекули знову розпались на атоми, і учасники продовжують хаотичний рух. Ведучій вигукує іншу цифру – учасники знову об'єднуються в молекули-кола. І так декілька разів.

11. Вправа «Стилі лідерства»

Мета: наочно продемонструвати стилі лідерства.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід проведення: ведучій просить учасників об'єднатися у пари та стати біля стільців. Потім каже, що зараз учасникам потрібно буде поговорити протягом 2 хвилини про лідерство. Потім за вказівкою ведучійа – один з учасників стає на стілець та розмова продовжується, за хвилину учасники міняються ролями. Діалог триває ще хвилину. Ведучій ініціює обговорення.

Запитання для обговорення:

- Як ви себе почували у кожній з позицій?
- Чи можна виділити один зі стилів лідерства як ідеальний?
- Поміркуйте, який оптимальний стиль лідерства припускає ситуація побутової сварки між подружжям; капітана корабля, що терпить крах в океані; лідера студентської тусовки в ході підготовки до фестивалю; директора школи, поставленого в кризову ситуацію через плинності кадрів; вчителя в ході експериментів, пов'язаних з електроприладами; керівника літературної студії при відборі та обговоренні оповідань, які увійдуть в наступний випуск альманаху.

- Які висновки ми можемо зробити?

12. Вправа «За дурною головою і ногам нема спокою»

Мета: визначити характеристики лідерів різних стилів; практично перевірити який зі стилів лідерства сприяє ефективній груповій роботі.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: ведучій об'єднує учасників у три мікрогрупи та просить у кожній обрати представника на роль керівника групи. Ведучій оголошує, що керівник першої групи є демократичним лідером, стиль другого є ліберальним, а третій – лідер-автократ. Завдання (однакове для всіх груп): зв'язати якомога більше довгий ланцюжок з шнурків від взуття учасників підгрупи. На цю роботу групам 5 хвилин. Ведучій перевіряє, яка група краще від інших впоралася із завданням, яка – на другому, а яка – на третьому місці?

Запитання для обговорення:

- Як група реагувала на демократичного / ліберального / авторитарного лідера?
- Як і в чому проявлялася роль лідера підгрупи?
- Який тип і стиль лідерства переважав, на ваш погляд?
- Які висновки ми можемо зробити?

13. Вправа «Ефективне лідерство»

Мета: визначити критерії ефективного лідерства.

Час проведення: 15 хвилин.

Хід проведення: ведучій розміщує на дошці плакат «Ефективне лідерство» та роздає групі клейкі різнокольорові стікери. Учасники повинні написати на них об'єктивні критерії та ознаки, за якими лідерство у групі можна визначити як ефективне (по одому критерію на папірець). По черзі кожен бажаючий – зачитує написане, і якщо група погоджується з критерієм – стікер чіпляється на плакат.

Запитання для обговорення:

- Чому ви обрали саме такі критерії?
- Чи можете ви навести приклад груп з ефективним лідерством?
- Хто «отримує» більше від ефективного лідерства: група чи сам лідер?

- Як, на вашу думку, вимірюється ефективність лідерства?
- Як ви можете оцінити ефективність лідерства студентського активу?

14. Домашнє завдання

Мета: спонукати учасників до самостійної роботи над розвитком лідерського потенціалу.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: ведучій презентує та роздає учасникам ««Портфоліо лідера»», пояснює як ним користуватись та дає завдання для індивідуальної роботи.

15. Рефлексія

Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників після заняття.

Час проведення: 5 хвилин.

Хід проведення: ведучій пропонує учасникам стати у коло та по черзі висловити емоції, зауваження та побажання, отримані під час заняття.

16. Релаксація «Твоє життя»

Мета: закріпити позитивне враження від заняття.

Час проведення: 5 хвилини.

Хід проведення: ведучій просить учасників обрати один образ себе у дитинстві, та пригадати його у деталях. Тепер подумати, чим би міг допомогти тій маленькій дитині учасник з позицій сьогоденного досвіду. Думки озвучуються по колу. В кінці ведучій дякує учасникам за заняття та заохочує «льодяниками».