

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Гуманітарно-правовий факультет

Кафедра психології

Кваліфікаційна робота

(тип кваліфікаційної роботи)

Магістр

(освітнійступінь)

на тему «Психологічна структура лідерського потенціалу учнів старших класів
та здобувачів вищої освіти в освітньому просторі»

ХАІ.704.760пМ.21О.053.716П44КР

Виконав: здобувач (ка) б курсу групи №760пМ

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

(код та найменування)

Спеціальність 053 «Психологія»

(код та найменування)

Освітня програма «Психологічне консультування та
психотерапія»

(найменування)

Рязанцева Т. Д.

(прізвище та ініціали здобувача (ки))

Керівник: Калайтан Н. Л.

(прізвище та ініціали)

Рецензент: Фролова Є. В.

(прізвище та ініціали)

Харків – 2021

Міністерство освіти і науки України
Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Факультет Гуманітарно-правовий факультет

Кафедра психології

Рівень вищої освіти другий магістерський

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
(код і найменування)

Спеціальність 053 «Психологія»
(код і найменування)

Освітня програма «Психологічне консультування та психотерапія»
(найменування)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Ю. І. Гулій

(підпис)

(ініціали та прізвище)

«06» жовтня 2021 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Рязанцевій Тетяні Денисівні

(прізвище, ім'я та по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи Психологічна структура лідерського потенціалу учнів старших класів та здобувачів вищої освіти в освітньому просторі
керівник кваліфікаційної роботи Калайтан Наталя Леонтіївна,
к.псих.н., доцент кафедри 704

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом Університету №1733-уч від «29» жовтня 2021 року.

2. Термін подання здобувачем кваліфікаційної роботи «10» грудня 2021 р.

3. Вихідні дані до роботи: виявити психологічну структуру лідерського потенціалу у здобувачів освіти.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік завдань, які потрібно розв'язати):

1. Провести теоретичне дослідження науково-психологічної літератури з проблематики лідерського потенціалу; 2. Виявити рівень сформованості лідерських здібностей у учнів старших класів та здобувачів вищої освіти; 3. Встановити структурну організацію лідерського потенціалу у учнів старших класів; 4. Встановити структурну організацію лідерського потенціалу у здобувачів вищої освіти; 5. Розробити структуру програми тренінгу націлену на розвиток лідерського потенціалу здобувачів середньої та вищої освіти. 5. Перелік графічного матеріалу:

Рис. - 6

Табл. - 10

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Калайтан Наталя Леонтіївна, доцент кафедри 704	11.10.21	15.10.21
2	Калайтан Наталя Леонтіївна, доцент кафедри 704	18.10.21	23.10.21
3	Калайтан Наталя Леонтіївна, доцент кафедри 704	15.11.21	22.11.21

Нормоконтроль _____

(підпис)

С. В. Кузьміна

(ініціали та прізвище)

«10» грудня 2021 р.

7. Дата видачі завдання «06» грудня 2021 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1.	Затвердження теми, мети та завдань дипломної роботи	06.10.21-07.10.21	
2.	Складання плану роботи	08.10.20-10.10.21	
3.	Аналіз літературних джерел. Написання першого розділу дипломної роботи	11.10.21-15.10.21	
4.	Визначення психодіагностичного інструментарію для проведення практичної частини дослідження. Написання другого розділу дипломної роботи.	18.10.21-23.10.21	
5.	Проведення практичної частини дослідження.	24.10.21-07.11.21	
6.	Статистична обробка отриманих даних.	08.11.21-12.11.21	
7.	Написання третього розділу дипломної роботи.	15.11.21-22.11.21	
8.	Написання загальних висновків. Оформлення списку використаних літературних джерел, додатку (ків) та змісту.	23.11.21-24.11.21	
9.	Передзахист.	25.11.2021	
10.	Внесення коректив до тесту дипломної роботи.	26.11.21-03.12.21	
11.	Оформлення та підписання відповідної документації.	06.12.20-08.12.20	
12.	Підготовка електронної презентації та тексту доповіді.	08.12.21-09.12.21	
13.	Строк подання студентом роботи на кафедру.	10.12.21	
14.	Захист.	13-14.12.21	

Здобувач

_____ (підпис)

Рязанцева Т. Д.

(ініціали та прізвище)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (підпис)

Калайтан Н. Л.

(ініціали та прізвище)

Реферат

Дипломна робота. 92 с., 10 табл., 6 рис., 2 дод., 43 джерела.

Ключові слова: ЛІДЕР, ЛІДЕРСТВО, ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ОСВІТНІЙ ПРОСТІР, ОСВІТНЄ ЛІДЕРСТВО.

Об'єкт дослідження – лідерський потенціал як соціально-психологічний феномен. Предмет дослідження – психологічна структура лідерського потенціалу у здобувачів освіти. Мета роботи – виявити психологічну структуру лідерського потенціалу у здобувачів освіти. Методи дослідження: теоретичний аналіз наукових джерел, тестування 60 здобувачів освіти, методи математико-статистичної обробки даних. На підставі проведеного дослідження зроблено наступні висновки: було розкрито поняття лідерський потенціал та виділено основні базові психологічні компоненти в його структурі. Здобувачі вищої освіти мають більш розвинені лідерські здібності, емоційний компонент та когнітивний компонент. Було виявлено й описано факторну структурну лідерського потенціалу здобувачів середньої освіти, а саме складові: професійний лідер, емоційний лідер, соціальний інтелект. А також, структуру лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти, а саме: організаційний лідер, управління емоціями та соціальний інтелект. Розроблена структура програми тренінгу, яка націлена на формування лідерського потенціалу здобувачів середньої та вищої освіти на основі когнітивно-поведінкової моделі.

Реферат

Дипломная работа. 92 с., 10 табл., 6 рис., 2 дод., 43 источника.

Ключевые слова: ЛИДЕР, ЛИДЕРСТВО, ЛИДЕРСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО, ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО.

Объект исследования – лидерский потенциал как социально-психологический феномен. Предмет исследования – психологическая структура лидерского потенциала у получателей образования. Цель работы – определить психологическую структуру лидерского потенциала у получателей образования. Методы исследования: теоретический анализ научных источников, тестирование

60 получателей образования, методы математико-статистической обработки данных. На основании проведенного исследования сделаны следующие выводы: было раскрыто понятие лидерский потенциал и выделены основные базовые психологические компоненты в его структуре. Получатели высшего образования обладают более развитыми лидерскими способностями, эмоциональным компонентом и когнитивным компонентом. Была выявлена и описана факторная структурная лидерская потенциала получателей среднего образования, а именно составляющие: профессиональный лидер, эмоциональный лидер, социальный интеллект. А также структуру лидерского потенциала получателей высшего образования, а именно: организационный лидер, управление эмоциями и социальный интеллект. Разработана структура программы тренинга, нацеленная на формирование лидерского потенциала получателей среднего и высшего образования на основе когнитивно-поведенческой модели.

Abstract

Diplomathesis. 92 p., 10 tables, 6 figures, 2 dood., 43 references.

Key words: LEADER, LEADERSHIP, LEADERSHIP POTENTIAL, EDUCATIONAL SPACE, EDUCATIONAL LEADERSHIP.

The object of research is leadership potential as a socio-psychological phenomenon. The subject of the research is the psychological structure of the educational recipients' leadership potential. The purpose of the work is to determine the psychological structure of the leadership potential of the recipients of education. Research methods: theoretical analysis of scientific sources, testing of 60 education recipients, methods of mathematical and statistical data processing. Based on the study, the following conclusions were made: the concept of leadership potential was revealed and the main basic psychological components in its structure were identified. Graduates have more advanced leadership, emotional and cognitive skills. The factorial structural leadership potential of secondary education recipients was identified and described, namely the components: professional leader, emotional leader, social intelligence. As well as the structure of the leadership potential of higher education recipients, namely:

organizational leader, emotion management and social intelligence. The structure of the training program has been developed, aimed at forming the leadership potential of secondary and higher education recipients on the basis of a cognitive-behavioral model.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УЧНІВ СТАРШИХ КЛАСІВ ТА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	6
1.1. Психологічні підходи до розуміння феномену лідерства та його складових	6
1.2. Лідерський потенціал та його структурні компоненти	12
1.3. Розвиток лідерського потенціалу в освітньому середовищі	18
РОЗДІЛ 2. ПРОЦЕДУРА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ	27
2.1. Характеристика вибірки.....	27
2.2. Характеристика методів дослідження.....	27
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТРУКТУРИ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ.....	33
3.1. Рівень сформованості лідерських здібностей в учнів старших класів та здобувачів вищої освіти.....	33
3.2. Структурна організація лідерського потенціалу в учнів старших класів.....	43
3.3. Структурна організація лідерського потенціалу у здобувачів вищої освіти.....	46
3.4. Структура програми тренінгу розвитку лідерського потенціалу здобувачів середньої та вищої освіти.....	49
ВИСНОВКИ	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	62
ДОДАТКИ	67

ВСТУП

Актуальність дослідження: проблема пошуку детермінант успішного лідерства традиційно відноситься до основних прикладних проблем соціальної та організаційної психології. У зв'язку з глобальними змінами соціального устрою ХХІ століття різко зріс попит на лідерів. Рішучість, готовність до самостійного і відповідального вибору, вироблені комунікативні й організаторські навички, здатність до самоорганізації та саморозвитку, прояв активності при побудові власної траєкторії життя, готовність до надання допомоги оточенню – ці вимоги торкаються не лише професійного керівника, але і більшості працівників у соціально-орієнтованій області професійної діяльності. Проте, велика частина перерахованих якостей відноситься до поняття «лідерського потенціалу».

Можна констатувати, що зараз існує безперечна потреба конкретних організацій і суспільства в цілому у фахівця, що мають здібності до реалізації лідерської поведінки.

Завдання підготовки соціально перспективних підлітків в освітньому просторі загальної середньої освіти, потенційних лідерів, які за наявності відповідних якостей, умінь і навичок здатні в перспективі узяти на себе відповідальність за вирішення проблем, є надзвичайно насущною.

Методологічні і теоретичні аспекти проблеми лідерства та лідерського потенціалу, розглянуті в працях вітчизняних і зарубіжних психологів: Т. В. Медведєва, А. Н. Лутошкіна, Г. М. Андрєєва, Кірсанова, М. Н. Ємельянова, К. Бэрда, Р. Стогділла, Ф. Фідлера, К. Левіна та ін. Серед вчених ще немає повноцінної моделі, яка б описувала лідерський потенціал здобувачів середньої та вищої освіти в контексті освітнього простору.

Об'єкт: лідерський потенціал як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження: психологічна структура лідерського потенціалу у здобувачів освіти.

Мета дослідження: виявити психологічну структуру лідерського потенціалу у здобувачів освіти.

Основні завдання дослідження:

1. Провести теоретичне дослідження науково-психологічної літератури з проблематики лідерського потенціалу;
2. Виявити рівень сформованості лідерських здібностей у учнів старших класів та здобувачів вищої освіти;
3. Встановити структурну організацію лідерського потенціалу у учнів старших класів;
4. Встановити структурну організацію лідерського потенціалу у здобувачів вищої освіти;
5. Розробити структуру програми тренінгу націлену на розвиток лідерського потенціалу здобувачів середньої та вищої освіти.

Для досягнення поставленої мети та завдань було використано наступні методи дослідження:

1. Теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми дослідження.
2. Тестування, а саме такі методики дослідження: експрес-тест «Самооцінка лідерства», методика «Діагностика лідерських здібностей» (Е. Жаріков, Е. Крушельницький), методика «Я-лідер» (Е. С. Федоров, О. В. Єремін, модифікація Т. А. Миронової), методика Діагностика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл), Методика дослідження соціального інтелекту (Дж. Гілфорд).
3. Методи математико-статистичної обробки даних: U-критерій Манна-Уїтні, t-критерій Стьюдента, критерій узгодженості Колмогорова-Смірнова, факторний аналіз (метод головних компонент, обертання Varimax).

Методи дослідження:

1. Теоретичний аналіз досліджень з проблеми вітчизняних і зарубіжних авторів;
2. Тестування, метод експертних оцінок;

3. Математико-статистична обробка даних: відповідно до особливостей вибірки, поставлених дослідницьких завдань і вимог до статистичних процедур використовувалися описова статистика, порівняльний аналіз (критерій узгодженості Колмогорова-Смірнова, U-критерій Манна-Уїтні, t-критерій Стьюдента, факторний аналіз). Ці процедури обчислювання даних були реалізовані в статистичному пакеті SPSS Statistics 17.0.

Емпірична база дослідження. Загальна вибірка складала 60 осіб: 30 студентів 4 курсу факультету за спеціальністю «Менеджмент інноваційної діяльності» віком від 19 до 21 на базі ХНЕУ ім. С. Кузнеця та 30 учнів 11 класу Харківського навчально - виховного комплексу № 8. Вибірка збалансована за гендерним показником.

Теоретична значущість дослідження полягає в розкритті уявлення про лідерські якості, емоційний інтелект, соціальний інтелект та лідерський потенціал здобувачів середньої та вищої освіти. Виявлені загальні та специфічні особливості лідерського потенціалу у здобувачів освіти.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що розроблена психолого-педагогічна програма, у вигляді циклу соціально психологічних тренінгів, націлена на розвиток та вдосконалення лідерського потенціалу у здобувачів вищої освіти.

Ключові слова: лідер, лідерство, лідерський потенціал, освітній простір, освітнє лідерство.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УЧНІВ СТАРШИХ КЛАСІВ ТА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Психологічні підходи до розуміння феномену лідерства та його складових

Теоретичний аналіз проблеми лідерського потенціалу в науково-психологічній літературі надав змогу розглянути різні концепції та підходи до даної проблематики в психології.

Наразі соціальна значущість проблеми розвитку лідерського потенціалу особистості усвідомлена досить добре, на всіх рівнях суспільних інститутів, включаючи систему загальної та професійної освіти. Сучасні дослідження показують, що лідерство є необхідним елементом розвитку особистості [5].

Методологічні та теоретичні аспекти проблеми, що цікавлять, розглянуті в працях вітчизняних та зарубіжних педагогів і психологів: Б. Д. Паригіна, И. П. Іванова, В. И. Зацепіна, А. В. Мудрика, Р. Л. Кричевського, К. Бэрда, Р. Стогділла, Ф. Фідлера, К. Левіна та інших.

Великий інтерес представляють роботи, присвячені різним аспектам лідерства, теорії та практики виявлення лідерів, і реалізації ними організаторських і лідерських функцій: А. Н. Лутошкіної, Л. И.Новікової, А. В. Петрівського, Л. И. Уманського, О. С. Газмана, В. А. Караковського, Е. А. Ямбурга, Г. М. Андрєвої та ін.

Так, І. В. Дригіна вважає, що лідерський потенціал є якісною характеристикою особи, яка відображає сукупність внутрішніх потреб, можливостей, ціннісного відношення, засобів, сприяючих досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності та комунікативності, яка забезпечує її провідний вплив на членів групи при спільному рішенні завдання в різних областях життєдіяльності [30].

На думку Т. В. Медведєвої, лідерський потенціал – це сукупність професійно важливих якостей керівника, що дозволяють йому виражати ціннісну домінанту групового життя, заохочувати до спільної мети, мотивувати та виступати носієм концепту «впливу і дотримання» [21].

В. К. Васильєв пропонує розуміти цей феномен як сукупність психологічних якостей, що відповідають потребам групи і найбільш корисних для вирішення проблемної ситуації, у яку ця група потрапила [9].

Проте, в усіх цих різноманітних дефініціях досліджуваного поняття спостерігається загальна ідея: лідерський потенціал – це багатокomпонентне явище, що забезпечується різноманітними особовими здібностями та операціональними вміннями людини, реалізація яких адекватна ситуації, що склалася, і сприяє досягненню успіху в індивідуальній і груповій діяльності.

Також лідерство визначається як соціально-психологічний феномен, який пов'язаний з динамічними процесами у малій групі; це поняття, яке характеризує відношення домінування та підпорядкованості. Ефективне лідерство сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни з максимальним ефектом. Лідерство є результатом дії як об'єктивних чинників (мети та завдань групи в конкретній ситуації), так і суб'єктивних (потреб, інтересів, індивідуально-психологічних особливостей членів групи), а також дій лідера як ініціатора й організатора групової діяльності [17].

Лідерство є одночасно положенням (статичний аспект) і процесом впливу (динамічний/процесуальний аспект), в основі якого – прояв лідерських якостей особистості. Наявність статичного аспекту продукує процесний аспект лідерства.

Для більшості вітчизняних досліджень лідерства (Г. М. Андрєєва, Б. Д. Паригін, Р. Л. Кричевський, Е. М. Дубовська та ін.) розглядається як характерний феномен у контексті спільної групової діяльності. За головне ставляться конкретні завдання групової діяльності, в яких певні члени групи можуть продемонструвати свою здатність організувати групу для вирішення цих завдань [4, 20, 29].

Отже, лідерство може розглядатися як:

- провідне положення особистості чи соціального утворення, що обумовлене наявністю відповідних якостей (лідерських компетенцій), які спричиняють якісну та ефективну діяльність (у тому числі й управлінську);
- процес впливу особистості чи соціального утворення на власну діяльність або діяльність інших на основі особистих якостей (лідерських компетенцій).

Відмінність лідера від інших членів групи полягає не в наявності у нього особливих рис, а в наявності більш високого рівня впливу. Вважається, що за допомогою лідерства здійснюється організація і управління системою неофіційних відносин, а керівництво надає (або може надавати) вплив практично на всі системи внутрішньогрупових відносин: і офіційних, і неофіційних [22].

Лідерство є чисто психологічною характеристикою поведінки певних членів групи, а керівництво більшою мірою є соціальною характеристикою стосунків у групі з точки зору розподілу ролей підпорядкування та управління. На відміну від лідерства керівництво виступає як регламентований суспільством правовий процес.

Лідером розглядається той, у кому в найбільш повному вигляді представлені такі якості, які особливо значущі для групової діяльності, тобто є цінними для групи. Таким чином, в лідерську позицію в ході взаємодії висувається такий член групи, з яким вона як би ідентифікується, оскільки він повніше інших виражає її цінності.

На думку К. В. Сельченка, лідерство – багатоаспектне соціальне явище. Феномен лідерства проявляється у будь-яких більш менш організованих групах, що прагнуть до якої-небудь спільної мети. Важко дати загальне визначення лідерства. Це пояснюється тим, що лідерство проявляється скрізь і завжди, де групі людей доводиться вирішувати які-небудь проблеми, що зачіпають інтереси усіх або більшість її членів. Найбільш помітними лідерські стосунки стають в тих випадках, коли перед групою стоїть завдання

переходу з одного стану в інший, або коли група займається розподілом ресурсів.

Таким чином, лідерство – це реалізація оптимальної системи внутрішньо групової взаємодії, спрямованої на досягнення загальногрупових цілей [32, 33].

Е. М. Зайцева вважає, що лідерство – міра провідного активного впливу осіб-членів групи на групу в цілому у напрямі здійснення групових завдань [26].

Огляд різних визначень і концепцій лідерства в зарубіжній науці робився не раз. Р. Стогдилл у своєму «Керівництві по лідерству» об'єднав усі визначення в 11 груп [41]:

- лідерство як центр групових процесів;
- лідерство як прояв особових рис;
- лідерство як дія і поведінка (опис лідерства через поняття «дія» і «поведінка» якнайкраще підходить для емпіричних досліджень);
- лідерство як інструмент досягнення мети або результату (лідерство потрібно в якості засобу інтеграції інших групових ролей для досягнення єдності дій і отримання результату);
- лідерство як взаємодія (лідерство існує там і тоді, де і коли воно усвідомлюється і підтримується іншими членами групи);
- лідерство як уміння переконувати;
- лідерство як здійснення впливу (ця група визначень перебільшувала міру впливу лідера на послідовників, яким відводилася пасивна роль усередині організації);
- лідерство як стосунки влади (влада в цих визначеннях розцінюється як форма лідерських стосунків);
- лідерство як диференціація ролей;
- лідерство як ініціація або введення структури (ця група визначень підкреслює важливу роль лідера в процесі структуризації взаємовідносин між людьми і їх діяльності) [6, 7].

Дійсно, проблема лідерства надзвичайно багатогранна. В ній можна виділити безліч аспектів, кожен з яких має право на власне визначення. Залежно від вибраних критеріїв зміст визначень може підкреслювати смислово, структурну, змістовну або іншу суть лідерства. Багато в чому це обумовлено тим, які завдання ставилися перед дослідженням.

Об'єднує усі ці визначення те, що феномен лідерства лежить в основі внутрішньогрупової взаємодії, впливає на внутрішньогрупові процеси і в той же час ними обумовлюється [42].

Далі звернемося до поняття «лідер». У визначеннях цього поняття спостерігається така ж розбіжність в думках, як і у визначенні поняття «лідерство». На думку Г. М. Андрєєва, лідером є такий член групи, який висувається в результаті взаємодії членів групи для організації групи при рішенні конкретної задачі. Він демонструє більш високий, ніж інші члени групи, рівень активності, участі, впливу в рішенні цієї задачі [4].

Лідер здійснює певне коло дій, які впливають на групу щонайменше послідовників та вносять зміни в соціокультурний простір. Така діяльність лягла в основу поняття лідерство.

Для лідера важливим є відчуття себе, свого «Я». Ми дуже мало знаємо про відчуття себе, найчастіше нас вчать ігнорувати або знецінювати його. І не важливо, як людина його називає для себе: інтуїцією, підсвідомістю або досвідом. Кожен фахівець, що прагне мати успіх на професійному тлі, обов'язково має володіти лідерським потенціалом [2].

Розвиток лідерського потенціалу особистості, повинен включати розвиток здатності мати і сприймати внутрішні сигнали, знати, що йому подобається, а що ні, що хочеться в даний момент, а що небажано, що приємно, а що не дуже. Людина, яка не отримує цих сигналів зсередини, цих голосів свого істинного «Я», змушена шукати зовнішні опори для керівництва, що мало сумісно з лідерством. Досвід є основним ресурсом розвитку лідерського потенціалу та активним компонентом реального знання. Реальне знання – це знання власного досвіду, а не інформації [27].

Питання: «Як розвинути лідерський потенціал?» – займає важливе місце в сучасному світі. Відповідь можна сформулювати приблизно так: «шлях лідера» – це одночасно робота в наступних чотирьох напрямках:

1. Розвиток рис особистості – впевненість в собі, цілеспрямованість, емоційний інтелект, стресостійкість тощо;
2. Удосконалювання ключових навичок – навички комунікації і самопрезентації, ораторської майстерності, застосування прийомів впливу і протистояння впливу, мотивації тощо;
3. Підвищення своєї ситуаційної компетенції – як професійної, так і міжособистісної;
4. Напрацювання репутації лідера – формування у членів групи уявлення про себе як про обізнану, надійну та відповідальну людину, яка завжди готова взяти ситуацію під контроль і «привести команду до перемоги» [19].

Ці напрями визначають не лише рівень професіоналізму лідера, але і лідерства. Виділяють кілька рівнів лідерства, що визначаються завданнями і відповідним фокусом уваги лідера:

1. Лідерство на рівні оточення – фокус уваги такого лідера зосереджений на зовнішніх факторах або умовах діяльності;
2. Лідерство на рівні поведінки – орієнтоване на вдосконалення конкретних поведінкових навичок групи шляхом виявлення і закріплення успішних дій по відношенню до заданої мети;
3. Лідерство на рівні здібностей – розвиває загальні пізнавальні здібності, а не просто допомагає відпрацьовувати конкретні навички в конкретних ситуаціях;
4. Лідерство на рівні переконань і цінностей – формує у людей переконання і цінності, які сприяють або, навпаки, перешкоджають успішній поведінці;
5. Лідерство на рівні ідентичності - націлене на розкриття і визнання ідентичності та внутрішнього потенціалу людей;

6. Лідерство на рівні місії - забезпечує розширення меж системи, усвідомлюваної людьми в якості своєї «сфери впливу» [24].

Вибір фокусу уваги лідером буде сприяти його самоствердженню. Відповідно, буде розвиватися і його лідерський потенціал.

1.2. Лідерський потенціал та його структурні компоненти

Перш ніж перейти до розгляду компонентів лідерського потенціалу, необхідно внести ясність в понятійний апарат, уточнити поняття «потенціал» і «лідерський потенціал».

Поняття «потенціал» в спеціальному сенсі – це міра можливого прояву якої-небудь дії, якій-небудь функції. У ширшому сенсі потенціал – це сукупність чинників, що є в наявності, які можуть бути використані і приведені в дію для досягнення певної мети, результату. По відношенню до людини можна сказати, що потенціал відображає ресурсну частину (можливості) і міру готовності людини реалізувати ці можливості [31].

У понятті «потенціал» закладені можливості розширення кордонів традиційного предмету психологічного вивчення від дослідження того, яка людина є, до вивчення того, яким він може стати; переорієнтація з традиційної для психології зосередженості на психічній уразливості на здатність людини долати дію несприятливих чинників; акцентування уваги на тому, що особові якості розвиваються і виявляються в динамічному взаємодії людини і його соціокультурного оточення [12].

Іншими словами, потенціал являє собою можливість, силу, що включають у себе джерела і засоби, які можуть бути використані для вирішення будь-якої задачі, досягнення певної мети.

Дослідники Ю. Н. Ємельянов і П. Е. Вівсянокін визначають лідерський потенціал як позначення сукупності індивідуальних характеристик, що забезпечують успішне здійснення лідерства. Відповідно, і стосовно до

лідерського потенціалу, в узагальненому виді розглядається як можливість і готовність індивіда до ефективної лідерської поведінки [22].

Лідерський потенціал також являє собою сукупність внутрішніх потреб, можливостей, засобів, ціннісного ставлення, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікабельності, що забезпечує провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних видах життєдіяльності та задає позитивну спрямованість процесу професійного становлення [36].

Лідерський потенціал особистості з позиції психологічного аналізу містить: комунікабельність, цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість, мотивацію до успіху, урівноваженість, розсудливість, емпатію, позитивну самооцінку, упевненість у собі, щирість, рішучість, розвинуту інтуїцію, чутливість, готовність до ризику (інноваційність), критичність (до себе й інших) – та реалізується через емоційну, поведінкову та когнітивну гнучкість [22].

На думку М. Кірсанова, лідерський потенціал – це соціально-психологічна характеристика особи, що відображає і ситуаційно обумовлює здатність індивіду до успішного здійснення лідерства. На сьогодні у закордонній і вітчизняній літературі немає єдиного визначення лідерського потенціалу, тому розглядаються різні його аспекти.

Враховуючи результати семантичного аналізу поняття «потенціал» і описані вище компоненти, можна дати наступне визначення лідерському потенціалу: в соціальній групі включає сукупність його лідерських якостей, умов прояву лідерства, а також особливості його сприйняття цією групою, які визначають можливості особистості зайняти лідерське положення і успішно використати лідерський ресурс на практиці.

Виходячи з сутнісних характеристик лідерського потенціалу в його структурі, виділяють такі базові компоненти:

1. Когнітивний компонент лідера, який включає його Я-концепцію і професійно-управлінський світогляд; когнітивний компонент також включає

образ (імідж) керівника як організаційного лідера в сприйнятті послідовників;

2. Компетентнісний компонент лідера включає комплекс індивідуально-особистісних, соціальних і організаційно-управлінських якостей, які забезпечують ефективність здійснення керівником лідерських функцій;

3. Поведінковий компонент включає психологічну готовність і здатність здійснювати системну поведінку [8].

Когнітивний компонент лідера, що обумовлює його лідерську поведінку і особливості взаємодії з послідовниками, є когнітивна картина світу лідера (далі – Картина світу), включаючи сукупність представлень лідера про себе, навколишньому світі і своєму місці у цьому світі.

У контексті даної проблеми в якості основних компонентів Картини світу можна виділити наступні:

– «лідерська Я-концепція» – сукупність представлень лідера про себе і своє місце у навколишньому соціальному світі. Вона тісно пов'язана з такими поняттями, як «самооцінка», «соціальна орієнтація», «життєві цілі» і «домагання»;

– «професійно-управлінський світогляд лідера» – уявлення лідера про навколишній світ, сприйняття, що включають особливості, їм зовнішній дійсності, соціальні установки і принципи взаємодії з навколишніми людьми.

Обидві представлені когнітивні схеми нерозривно взаємозв'язані, забезпечують і доповнюють один одного [11].

Розвиток лідерського потенціалу у здобувачів вищої та середньої освіти має бути пов'язаний не просто з розвитком лідерських умінь і навичок, але і з формуванням лідерської Я-концепції і професійно-управлінського світогляду, що забезпечують прояв відповідної лідерської поведінки в певних ситуаціях.

Умови здійснення лідерства (визначають можливості прояву лідерства), як компонент лідерського потенціалу.

Так, Л. Джуєлл прямо вказує, що бувають ситуації, які перешкоджають появі передумов соціального лідерства в контексті конкретної організації.

Наприклад, у разі виконання студентами або школярами постійних, рутинних завдань немає необхідності брати на себе роль лідерів. Організації, що не відрізняються гнучкістю, які обмежують можливості впливати на розподіл винагород, також не створюють передумов для лідерської поведінки [16].

Незважаючи на те що інтерес дослідників до лідерського потенціалу серед учених і що просто цікавляться нині досить високий, в результаті проведеного аналізу наукових публікацій не вдалося виявити прикладну концептуальну модель, що описує структуру і компоненти лідерського потенціалу.

Багато робіт, присвячених дослідженню лідерського потенціалу стосовно різних сфер діяльності, на жаль, малокорисні, оскільки вони описують компоненти структури лідерського потенціалу, не відбиваючи актуальної лідерської специфіки.

Наприклад, М. Н. Ємельянова в структурі лідерського потенціалу виділяє наступні сфери розвитку особистості : психофізіологічну (тип темпераменту, здоров'я), соціальну (комунікативні уміння, самостійність, адаптивна поведінка, ініціативна і виконавча, самооцінка), інтелектуальну (розвиток мови і дивергентного мислення) і емоційну (емпатія, уміння розуміти емоційний стан іншої людини і уміння співпереживати) [5].

Спираючись на думку, що лідерство – найважливіший компонент успішного керівництва і емоційна компетентність є однією з основних характеристик лідера.

Розглядаючи зв'язок емоційного інтелекту і лідерства, Д. Гоулман, Р. Бояцис та Э. Маккі ввели поняття «емоційне лідерство». Вони упевнено підкреслюють, що в здібностях, що відрізняють видатних лідерів від середняків, 80-90% – а іноді і більше – складають навички емоційного інтелекту.

При цьому автори помічають, що якоюсь мірою виняткову успішність лідера визначає саме його інтелект, причому особливо важливими є когнітивні навички – широкий розумовий кругозір і здатність до передбачення [14].

Розглядаючи лідерські здібності в контексті своєї моделі емоційного інтелекту, Д. Гоулман конкретизує цю модель саме для лідерів. Компоненти емоційного інтелекту і лідерські здібності по Д. Гоулману – самосвідомість; самоконтроль; соціальна чуйність; управління взаємовідносинами - і пов'язаних з ними навичок [14].

На відміну від Д. Гоулмана, Ф. Р. Кетс де Вріс виділяє не чотири, а три основні компоненти емоційного потенціалу лідера:

1. Розуміння своїх власних почуттів;
2. Уміння управляти власними почуттями;
3. Уміння розпізнавати емоції інших і управляти ними [26, 38].

Е. П. Ходаєва виділяє наступні психологічні складові лідерського потенціалу: силу особи, здатність до впливу на оточення, здатність до управлінської діяльності, екстравертованість, комунікабельність, активність, інтелектуальні здібності, гнучкість, пластичність та цілеспрямованість [12].

Виходячи з описаних раніше сутнісних характеристик лідерства і даних нами визначень «лідерського потенціалу», в структурі лідерського потенціалу необхідно виділити наступні базові компоненти, що приведені у таблиці. 1.1.

Таблиця 1.1

Базові компоненти лідерського потенціалу в освітньому просторі

Когнітивний компонент	Я-концепція лідера
	Професійно-управлінський світогляд лідера
Компетентностно-поведінковий компонент	Комплекс індивідуально-особових, соціальних і організаційно-управлінських якостей, що забезпечують ефективність лідера
Емоційний компонент	Емоційний інтелект (самосвідомість; самоконтроль; соціальна чуйність; управління взаємовідносинами - і пов'язаних з ними навичок)
ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ	

У запропонованій структурній соціально-когнітивній моделі лідерського потенціалу (Табл. 1.1.) відбиті найбільш значимі його компоненти, кожен з яких, необхідно враховувати при рішенні завдання розвитку лідерського потенціалу здобувачів.

Психологічні компоненти лідерського потенціалу:

1. Когнітивний компонент лідера – включає Я-концепцію і професійно-управлінський світогляд лідера;

2. Компетентностно-поведінковий компонент лідера – включає комплекс індивідуально-особових, соціальних і організаційно-управлінських якостей, що забезпечують ефективність здійснення особистості лідерських функцій (вміння вирішувати проблеми, наявність творчого підходу, вплив на оточуючих, організаторські здібності, вміння працювати з групою);

3. Емоційний компонент – включає емоційний інтелект (самосвідомість; самоконтроль; соціальна чуйність; управління взаємовідносинами – і пов'язаних з ними навичок);

Організаційні та соціально-психологічні умови прояву лідерства – включають комплекс організаційних і соціальних умов, в тому або іншому ступені сприяючих прояву лідерства в освітньому просторі. Таким чином, ми внесли ясність в понятійний апарат, уточнили поняття «потенціал» і «лідерський потенціал», розглянули структуру та виділили компоненти лідерського потенціалу особистості в освітньому просторі.

1.3. Розвиток лідерського потенціалу в освітньому середовищі

Формування і розвиток особистісного потенціалу в ранні періоди онтогенезу протікає у рамках стохастичної активної взаємодії дитини з однолітками і цілеспрямованого комплексу формувальних дій з боку батьків і вихователів [1,3].

Пізніше, при навчанні в школі, на перший план поступово висуваються вже чинники міжособової взаємодії з однолітками, у тому числі і в умовах юнацької субкультури. Будучи частиною протестної тенденції, спрямованої на протиставлення власних сенсів загальнокультурним, субкультура створює особливі умови для становлення лідерського потенціалу молоді людини, дозволяючи їй усвідомити можливість свого впливу на навколишній світ і відчутти причетність до його зміни через активність, що проявляється, і реалізацію операціональних лідерських вмінь [13].

Проте, в освітньому просторі вищого учбового закладу формування лідерського потенціалу особи студента набуває вже більш цілеспрямованого і керованого характеру в силу поєднання умов середовища вищої школи, системи вимог до студента на підставі професійних і загальнокультурних компетенцій і трудових функцій професійних стандартів, психотехнологій розвитку особистості професіонала і загального інформаційно-культурного середовища освітнього процесу [25].

Занурюючись в культурно-інформаційне середовище, людина засвоює і формує систему сприйняття і розуміння навколишньої дійсності і відношення до неї, а також розвиває ті операційні вміння, які позитивно підкріплюються в процесі навчання і соціально-професійного виховання [35].

Втім, розвиток окремих психологічних компонентів лідерського потенціалу в освітньому середовищі загальної середньої школи та вищих учбових закладів не завжди забезпечує ефективну управлінську діяльність підлітків та майбутніх професіоналів.

Лідерський потенціал є соціально-психологічною характеристикою особи студентів та школярів, що демонструє їх здатність впливати на оточення через свій особистісний і діловий ресурс, але для підвищення ефекту у формуванні та розвитку лідерського потенціалу підлітків та студентів в освітньому просторі необхідне детальне вивчення компонентів лідерського потенціалу.

Психологічна проблематика лідерського потенціалу особистості залишається актуальною для сучасної практики досліджень в області психології як самостійного напрямку. Аналітики багато пишуть про те, що потрібні корінні перетворення в освіті і вихованні школярів, студентів, фахівців, вказуючи при цьому на відсутність адекватних методик оцінки і розвитку лідерського потенціалу особи. Поступова університетська, післядипломна, безперервна освіта обирає за основну мету – виховання активної особи, яка має розвинутий лідерський потенціал [26].

Психологія до цих пір безпосередньо не стикалася з проблемою проектування і реалізації такого середовища в освітньому просторі, яке б безпосередньо було націлене на підготовку особи-лідера. Лідера відрізняє розвинена мотивація до інноваційної діяльності, високий потенціал самореалізації, готовність до змін поведінкових стереотипів, що склалися, толерантність до невизначеності і інших якостей, які входять в лідерський потенціал особи [25,26].

У світлі зростання значення освіти для забезпечення суспільного прогресу актуалізовано увагу науковців і практиків до розроблення теорії освітнього лідерства.

Актуальність освітнього лідерства терміновано переходом при розробленні та реалізації сучасної державної політики у сфері освіти принципу «Сучасне суспільства – це майбутнє освіти» (який відводить в освіті лише роль пасивного виконавця суспільних потреб, за своєю суттю, не може забезпечити випереджальної ролі освіти у суспільному розвитку) до принципу «Сучасне освіти – це майбутнє суспільства» (який наділяє освіту функцією формування майбутнього суспільства).

Політична воля, стратегічне планування і тактична готовність держави для надання освітній сфері пріоритетного й елітного характеру – передумови для такого переходу. Фундаментом останнього є освітнє лідерство. Це нова управлінська парадигма, яка є орієнтиром і механізмом для здійснення реформ у сфері освіти в умовах сучасних суспільних трансформацій.

Освітнє лідерство слід розглядати у таких взаємопов'язаних аспектах:

- лідерство в освіті (діяльність керівників, викладачів, студентів / учнів та, як результат, освітніх закладів-лідерів);
- лідерство для освіти (діяльність батьків, науковців, роботодавців та інших стейкхолдерів задля розвитку освіти);
- лідерство освіти (діяльність держави (державна політика) щодо забезпечення пріоритетного розвитку освітньої сфери) [29].

На основі вищезазначеного, стверджуємо, що «лідер в освіті – це особа чи інституція, яка здійснює діяльність у сфері освіти, спрямовану на її розвиток, а досягнення і результати цієї діяльності є дороговказом для інших» [37].

Освітнє лідерство – це критична умова для подальшого прогресивного поступу Українського суспільства. «Вирощування лідерства» на всіх рівнях освітніх організацій – саме таке завдання стоїть і потребує вирішення.

Освітнє лідерство – це нова управлінська парадигма, що є орієнтиром і механізмом для здійснення реформ у сфері освіти в умовах сучасних суспільних трансформацій [37]. Розвиток освітнього лідерства передбачає реалізацію відповідних заходів, серед яких – професійна підготовка та розвиток керівників-лідерів навчальних закладів, що здійснюються на основі профілю компетентності – матриці функцій і компетенцій (якостей) керівника-лідера навчального закладу.

Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах для забезпечення прогресивного розвитку освіти і, як результат цього, всього суспільства.

Формування майбутніх фахівців не можливе без розвитку у них лідерських якостей. Заслужують на увагу значні напрацювання вчених, які розробляються у рамках наукової школи формування особистості майбутнього лідера під керівництвом доктора педагогічних наук, професора О. Г. Романовського [31].

Н. В. Підбуцька, досліджуючи проблему лідерства у студентській групі, зазначає: «Студентський вік є сприятливим для формування лідерських якостей, оскільки у цей час відбувається процес життєвого і професійного самовизначення, здійснюється суспільно корисна діяльність, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності» [10].

Враховуючи специфіку навчальної діяльності у вищому навчальному закладі, особливої важливості набуває лідерство в сфері емоційної активності

групи, адже експресивний лідер в основному орієнтований не на конкретну мету, а на створення обставин для її досягнення» [1].

Сучасне життя ставить перед молоддю завдання, які вимагають активного включення в соціальні стосунки, у взаємодію з людьми і соціальними інститутами в економічній, політичній і духовній сферах.

Підлітковий період – це період завершення дитинства, перехідний від дитинства до дорослості. Основні психологічні потреби підлітків – прагнення до спілкування з однолітками, прагнення до самостійності і незалежності, до визнання своїх прав з боку інших людей [18].

Підлітковий вік – це період в розвитку особистості, коли виникає актуальна потреба самоствердження, самореалізації, у тому числі і в лідерській діяльності. Проблема раннього виявлення, виховання і розвитку майбутніх лідерів нині активно досліджується в педагогіці і в психології різних країн світу. Росте її популярність у вітчизняній психолого-педагогічній науці і освітній практиці. У сучасних умовах розвитку суспільства підготовці майбутніх лідерів являється стратегічним завданням. Її рішення сприяє прогресу суспільства, забезпечує національну безпеку [34].

Формування лідерів – не стихійний процес, його можна і треба організовувати, і це необхідно робити в процесі навчання і виховання, де сам той, що навчається був би активним учасником, суб'єктом власного становлення.

Підліткові в сучасних умовах жорсткої конкуренції, потрібні знання і уміння, за допомогою яких він зможе не лише проявляти життєву позицію. Наявність лідерських якостей у підлітків дозволяє їм упевнено себе почувати, гармонійно рости і розвиватися, сміло ставити перед собою цілі і завдання, а також позитивно впливає на згуртованість колективів, характер взаємодії і емоційне забарвлення взаємовідносин між підлітками, міра узгодженості формальних і неформальних структур в групі, створює можливості дозволу і попередження конфлікт в колектив. Схильності і здібності людини, багато в чому зумовлені генетично. На відміну від них лідерство, з дитячих років,

значною мірою, формується соціальним довкіллям. Можна назвати наступні напрями виховання дітей, де формується майбутній громадянин суспільства – це сім'я, школа, установи додаткової освіти, ЗМІ та ін. [18]

Лідерство є складним процесом групового розвитку, внаслідок якого диференціюється і вдосконалюється групова структура. Лідерство – здатність впливати як на окрему особистість, так і на групу, спрямовуючи зусилля усіх на досягнення цілей організації [42].

Студентський вік є сприятливими для формування лідерських якостей, оскільки у цей час відбувається процес життєвого і професійного самовизначення, здійснюється суспільно корисна діяльність, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності. Враховуючи специфіку навчальної діяльності у вищому навчальному закладі, особливої важливості набуває лідерство в сфері емоційної активності групи, адже експресивний лідер в основному орієнтований не на конкретну мету, а на створення обставин для її досягнення [22].

Темою даного дослідження передбачено вивчення психологічних компонентів лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти та учнів старших класів в освітньому просторі. Це обумовлюється тим, що студентський вік є сприятливими для формування лідерських якостей, оскільки у цей час відбувається процес життєвого і професійного самовизначення, здійснюється суспільно корисна діяльність, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності. Враховуючи специфіку навчальної діяльності у вищому навчальному закладі та закладі загальної середньої освіти цікавим стає де саме активно розвивається лідерський потенціал особистості, та які програми в рамках цих освітніх просторів існують для розвитку лідерського потенціалу.

А отже, вивчення проблем сформованості та розвитку лідерського потенціалу у студентів та учнів загальної середньої освіти є важливим та практично значущим для забезпечення соціально-педагогічних програм розвитку лідерського потенціалу, як необхідного компоненту успішності

особистості як майбутнього фахівця, в загальноосвітній школі та вищому навчальному закладі.

Аналіз сучасних наукових робіт показав, що розвиток лідерського потенціалу студента ВНЗ та школяра не знайшов досить повного відображення в теорії і практиці, не вироблені чіткі підходи до створення умов для розвитку лідерського потенціалу в системі середньої загальної та вищої освіти. Проте, така потреба існує і її актуальність тільки росте. В суспільстві виникає необхідність стимулювання прояву і розвитку лідерського потенціалу та позначається серед пріоритетних напрямів роботи з молоддю [17, 40].

Слід також відмітити і ряд чинників навчання у ВНЗ та старшій школі, які забезпечують успішність вирішення завдання розвитку лідерського потенціалу.

По-перше, період навчання (17-22 роки) пов'язаний з інтенсивними змінами системи поглядів і внутрішньої позиції особи, істотним перетворенням системи ціннісних орієнтацій, перейняттям на себе відповідальності за власне життя, переоцінкою стосунків з людьми і зміною стратегій взаємодії з ними. Цей вік вважається періодом інтенсивного формування рис вдачі і становлення особи. Усе це може бути хорошою основою для розвитку особових якостей лідера та лідерського потенціалу.

По-друге, специфіка навчання у ВНЗ з перших днів навчання пов'язана з освоєнням професійної, організаційної і субординаційної взаємодії, а також розвитком спеціальних здібностей. Це є хорошою основою для формування психологічних компонентів лідерського потенціалу. По-третє, спілкування і взаємодія учнів здійснюється в новоорганізованих групах з активізованими процесами групової динаміки, що є оптимальною соціально-психологічною основою для становлення лідерства в групі.

Вищевикладене підтверджує необхідність глибшого дослідження проблеми розвитку лідерського потенціалу студентів та школярів з урахуванням наступних протиріч на різних рівнях:

- методологічному: потребою сучасного суспільства в фахівцях з розвиненим лідерським потенціалом і відсутністю моделей, технологій і програм, орієнтованих на його розвиток в процесі педагогічної освіти;
- теоретичному: між наявністю наукових знань по організації виховного простору і недостатнім дослідженням його впливу на розвиток лідерського потенціалу студентів та підлітків;
- організаційному: між визнанням значущості і необхідності розвитку лідерського потенціалу студентів і недостатнім використанням можливостей виховного простору навчальних закладів для вирішення цієї проблеми;
- технологічному: між потребою в педагогічній технології розвитку лідерського потенціалу студентів та школярів, що забезпечує поступове, «виховання професіонала», і відсутністю такої технології, орієнтованої на вимоги освітніх стандартів нового покоління.

Виявлені протиріччя дозволили сформулювати проблему дослідження: які можливості освітнього простору навчальних закладів для розвитку лідерського потенціалу студентів та старших підлітків на етапі вищої професійної та середньої спеціальної освіти.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз проблеми лідерського потенціалу в науково-науково-психологічній літературі надав змогу розглянути різні концепції та підходи до даної проблематики в психології. В даний час соціальна значущість проблеми розвитку лідерського потенціалу особистості зростає.

Поступова університетська, післядипломна, безперервна освіта обирає за основну мету – виховання активної особи, яка має розвинутий лідерський потенціал.

Аналіз досліджень показав, що лідерський потенціал в узагальненому виді розглядається як можливість і готовність індивіду до ефективної

лідерської поведінки. Виходячи з сутнісних характеристик лідерського потенціалу в його структурі, виділяють такі базові психологічні компоненти:

- когнітивний компонент лідера – включає Я-концепцію і професійно-управлінський світогляд лідера;

- компетентностно-поведінковий компонент лідера – включає комплекс індивідуально-особових, соціальних і організаційно-управлінських якостей, (вміння вирішувати проблеми, наявність творчого підходу, вплив на оточуючих, організаторські здібності, вміння працювати з групою);

- емоційний компонент – включає емоційний інтелект (самосвідомість; самоконтроль; соціальна чуйність; управління взаємовідносинами - і пов'язаних з ними навичок);

- організаційні та соціально-психологічні умови прояву лідерства.

Залишається нерозкритим прикладний аспект – психологія до цих пір безпосередньо не стикалася з проблемою проектування і реалізації такого середовища в освітньому просторі, яке б безпосередньо було націлене на підготовку особи-лідера.

Виходячи з теоретичного аналізу досліджень лідерського потенціалу можна зробити висновки, що психологічна проблематика лідерського потенціалу особистості залишається актуальною для сучасної практики досліджень в області психології і саме цим обумовлена актуальність даного дослідження.

РОЗДІЛ 2. ПРОЦЕДУРА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Характеристика вибірки

Загальну вибірку склало 60 осіб: 30 студентів 4 курсу факультету за спеціальністю «Менеджмент інноваційної діяльності» віком від 19 до 21 на базі ХНЕУ ім. С. Кузнеця та 30 учнів 11 класу Харківського навчально-виховного комплексу № 8 віком від 16 до 18.

Аналізуючи кількісне співвідношення досліджуваних за віковим складом можна зробити висновок, що найбільша кількість зі студентів (13) 21-річних, а найменша (7) – 19-річних, а серед учнів найбільша кількість (14) 17-річних, а найменша (6) – 18-річних. Ми бачимо, що в дослідженні представлені респонденти старшого підліткового та юнацького віку.

Темою даного дослідження передбачено вивчення психологічних компонентів лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти та учнів старших класів в освітньому просторі. Це обумовлюється тим, що вибірка студентів та школярів була обрана в залежності від впливу освітнього простору, який характеризується як певна частка соціуму, де створено умови для розвитку особистості та її лідерського потенціалу. Враховуючи специфіку освітнього простору респондентів, ми можемо стверджувати, що у вищому навчальному закладі ХНЕУ ім. С. Кузнеця студенти-старшокурсники проходять освітню програму факультету з розвитку лідерських якостей. Учні експериментального класу Харківського навчально-виховного комплексу № 8 також проходять освітню програму з розвитку лідерського потенціалу.

2.2. Характеристика методів дослідження

Для дослідження лідерського потенціалу, а саме таких його психологічних компонентів, як лідерські якості, самооцінка лідера, вміння управляти собою, вміння вирішувати проблеми, вплив на оточуючих,

організаторські здібності, вміння працювати з групою, емоційний інтелект та соціальний інтелект, ми обрали наступні методики:

1. Когнітивний компонент діагностували за допомогою експрес – тесту «Самооцінка лідерства» та методики «Діагностика лідерських здібностей» (Е. Жаріков, Е. Крушельницький) [15, 28];

3. Компетентностно-поведінковий компонент діагностували за допомогою методики «Я-лідер» (Е. С. Федоров, О. В. Єремін, модифікація Т. А. Миронової) [23].

4. Емоційний компонент діагностували за допомогою методики Діагностика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл) [39].

5. Соціальний компонент діагностували за допомогою тесту соціальний інтелект Гілфорда (Дж. Гілфорд, М. О'Салліван, адаптація Э. С. Михайлова) [43].

Методика експрес – тест «Самооцінка лідерства» була використана для діагностики когнітивного компоненту лідерського потенціалу, а саме Я-концепції у вигляді самооцінки лідерства [15].

Даний експрес-тест дозволяє визначити актуальний рівень прояви лідерства у спільній діяльності. Пропонується десять запитань із двома варіантами відповіді. З одного боку, я можу вважати, що методика є досить валідною, адже не завжди наш рівень самооцінки лідерства відповідає лідерському потенціалу. Зазвичай, він дещо вищий. З іншого боку, тест має всього 10 питань, та не містить в собі перехресних та контрольних, саме тому, якщо досліджуваний не коректно зрозуміє питання або буде проходити тест у зміненому стані свідомості (погане самопочуття, втома, настрій), тест не дасть достовірних результатів. Згідно з методикою, респонденту пропонуються 10 висловлювань, які, так або інакше, відбивають різні сторони життя людини. Потрібно вибрати найбільш підходящу відповідь в буквеній формі.

Ця методика дозволяє оцінити по трьох рівнях вияв лідерських якостей в колективі: високий рівень, середній рівень та низький рівень. Може бути розглянутий варіант, коли присутнє деструктивне лідерство.

- високий рівень лідерства $A = 7-10$ балів;
- середній рівень лідерства $A = 4-6$ балів;
- низький рівень лідерства $A = 1-3$ бали.

Переважання відповідей «Б» свідчить про дуже низький або деструктивному лідерстві.

Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Е. Жаріков, Е. Крушельницький) була використана для виявлення лідерських здібностей респондентів. Згідно з методикою, респонденту пропонуються 50 висловлювань, на які вимагається дати відповідь «так або ні». Середнього значення у відповідях не передбачено [28].

- менше 25, то якості лідера виражені слабо;
- від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо;
- від 36 до 40, то лідерські якості виражені сильно;
- більше 40, то ця людина як лідер схилений до диктату.

Ця діагностична методика виявляє здатність людини бути лідером і визначає якими характерологічними рисами особи повинен володіти справжній лідер.

Методика «Я-лідер» (Е. С. Федоров, О. В. Єремін, модифікація Т. А. Миронової) була використана для виявлення компетентностно-поведінкового компоненту лідерського потенціалу, що включає комплекс індивідуально-особових, соціальних і організаційно-управлінських якостей, що забезпечують ефективність лідера [22].

Згідно з методикою, респонденту пропонуються 48 висловлювання, які, так або інакше, відбивають різні сторони життя людини. Потрібно відмітити те висловлювання, яке найбільше відбиває міру згоди респондента з висловлюванням.

Позначення балів:

- повністю не згоден (4 бали);
- швидше згоден, чим не згоден (3 бали);
- важко сказати (2 бали);
- швидше не згоден, чим згоден (1 бал);
- повністю не згоден (0 балів).

Даний опитувальник був застосований для визначення показників за такими шкалами як: уміння визначати розвиненість лідерських якостей; усвідомлення мети (знаю, що хочу); уміння вирішувати проблеми; наявність творчого підходу; вплив на оточуючих; знання правил організаторської роботи; організаторські здібності; уміння працювати з групою.

Методика вивчення емоційного інтелекту Н. Холла була використана з метою виявлення емоційного компоненту лідерського потенціалу, а саме емоційного інтелекту.

В основу даної методики покладено загальнотеоретичні уявлення про емоційний інтелект, який являється особистісною характеристикою, що дозволяє розпізнавати свої емоції, управляти ними, а також сприяє розпізнанню почуттів в кожній конкретній ситуації.

Згідно з методикою, респонденту пропонуються висловлювання, які, так або інакше, відбивають різні сторони життя людини. Потрібно відмітити те висловлювання, яке найбільше відбиває міру згоди респондента з висловлюванням.

Позначення балів:

- повністю не згоден (- 3 бали);
- в основному не згоден (- 2 бали);
- частково не згоден (- 1 бал);
- частково згоден (+1 бал);
- в основному згоден (+2 бали);
- повністю згоден (+3 бали).

Шкали методики Н. Холлу: «Емоційна обізнаність», «Управління своїми емоціями», «Самомотивація», «Емпатія», «Розпізнавання емоцій»

інших людей». Крім того, передбачається інтеграційний показник емоційного інтелекту.

Рівні парціального емоційного інтелекту відповідно до результатів:

- 14 і більше – високий;
- 8-13 – середній;
- 7 і менш – низький.

Інтеграційний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінантного знаку визначається за наступними кількісними показниками:

- 70 і більше – високий;
- 40-69 – середній;
- 39 і менш – низький.

Підрахунок результатів. За кожною шкалою вираховується сума балів з урахуванням знаку відповіді (+ чи -).

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знаку визначається за такими кількісними показниками: 70 і більше - високий; 40-69 - середній; 39 і менше – низький [38].

Тест Соціальний інтелект Гілфорда – психодіагностична методика, яка включає чотири субтести, три з них складені на невербальному стимульному матеріалі та один – на вербальному. Субтести діагностують чотири здібності у структурі соціального інтелекту: пізнання класів, систем, перетворень та результатів поведінки. Два субтести мають у своїй факторній структурі також другорядні ваги, що стосуються здатності розуміти елементи та відносини поведінки [43].

Методи математико-статистичної обробки

Для порівняння показників психологічних компонентів лідерського потенціалу у дослідженні використовувалися t-критерій (критерій Стьюдента) для нормального розподілу та U-критерій Манна-Уїтні для ненормального розподілу даних. Даний метод математичної статистики застосовується для з'ясування, достовірної відмінності середніх арифметичних показників між двома або більше рядами значень однієї

вибірки досліджуваних від іншої. Отримане числове значення дозволяє зробити висновок про відсутність чи наявність різниці досліджуваних показників в цілому, або їх випадковість що свідчить про незначну достовірність. Для статистичної перевірки гіпотези було використано критерій Колмогорова-Смірнова.

Факторний аналіз є статистичним методом аналізу, що допомагає визначити взаємозв'язки між досліджуваними змінними, а саме їх тенденцію впливати одна на одну. В дослідженні було застосовано метод головних компонент, обертання Varimax.

За допомогою комп'ютерного методу – пакету статистичної програми SPSS Statistics 17.0. була здійснена статистична обробка даних.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТРУКТУРИ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

3.1. Рівень сформованості лідерських здібностей в учнів старших класів та здобувачів вищої освіти

Для досягнення мети та виконання завдань дослідженні на початковому етапі експериментального дослідження було визначено рівень лідерських здібностей у здобувачів вищої та середньої освіти за допомогою методики «Діагностика лідерських здібностей» та достовірність розбіжностей між ними.

Кількісні показники представлені на рис. 3.1.

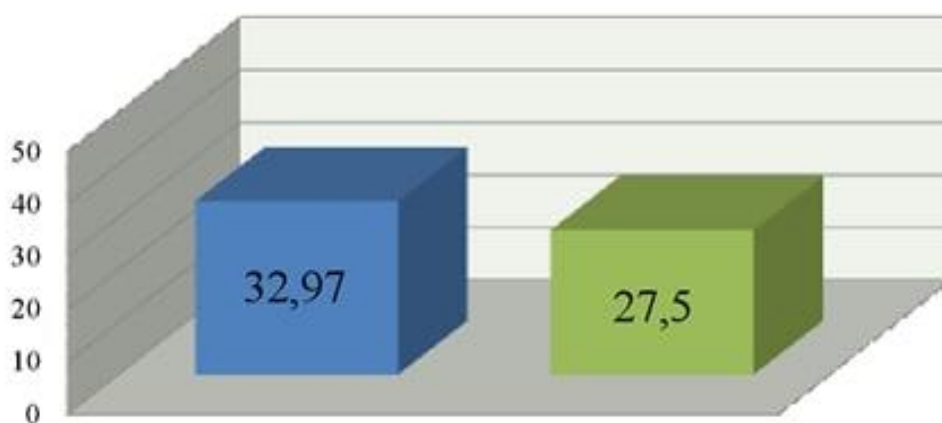


Рис. 3.1 Порівняльний аналіз лідерських здібностей у здобувачів вищої освіти та учнів старших класів: ■ - здобувачі вищої освіти; ■ - здобувачі середньої освіти.

Порівняльний аналіз отриманих результатів рівня лідерських здібностей виявив статистично значущі розбіжності ($p < 0,01$) у здобувачів вищої та середньої освіти вищої. Результати дослідження за обраною методикою наведені у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Рівень розвиненості лідерських здібностей у здобувачів вищої та середньої освіти

Показники шкал тесту	Середнє значення показнику лідерських здібностей		Значення t-критерію Стьюдента	Рівень достовірності (p)
	Здобувачі вищої освіти	Здобувачі середньої освіти		
Лідерські здібності	32,97	27,5	4,2	0,01**

Примітка 1. **p >0,01; * p>0,05

Можна зробити висновок, що здобувачі вищої освіти мають більш розвинені лідерські здібності, аніж здобувачі середньої освіти, що свідчить про те, що студенти у більшій мірі проявляють ініціативність, наполегливість, самокритичність, здатність оцінювати не тільки свої успіхи, а й невдачі, вимогливість до себе та інших, стійкість та рішучість.

Для діагностики когнітивного компоненту лідерського потенціалу, а саме Я-концепції у вигляді самооцінки лідерства була проведена діагностика рівня самооцінки, результати якої наведені на рисунку 3.2.

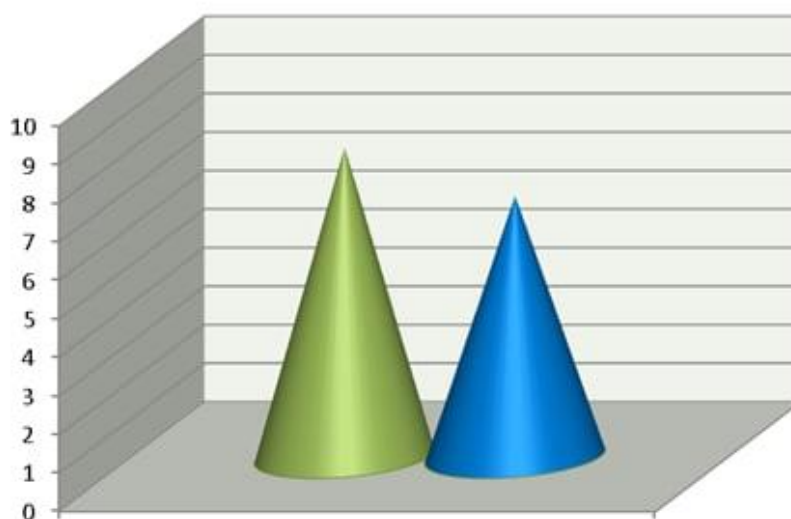


Рис. 3.2 Порівняльний аналіз самооцінки лідерства у здобувачів вищої та середньої освіти: ■ - здобувачі вищої освіти; ■ - здобувачі середньої освіти.

Таблиця 3.2

Аналіз рівня самооцінки лідерства у здобувачів вищої та середньої освіти

Показники шкал тесту	Середнє значення показнику самооцінки лідерства		Значення t-критерію Стьюдента	Рівень достовірності (p)
	Здобувачі вищої освіти	Здобувачі середньої освіти		
Самооцінка лідерства	8,03	6,77	2,9**	0,008

Примітка 1: ** $p < 0,01$

Результати наведені в табл. 3.2 показують статистично значимі розбіжності ($p < 0,01$) у здобувачів вищої та середньої освіти за показником самооцінки лідерства, що говорить про те, що у студентів більш розвинутий когнітивний компонент лідера та актуальний рівень прояву лідерства в спільній діяльності, високий в порівнянні з показниками учнів.

Отже, порівняльний аналіз самооцінки лідерства у здобувачів вищої освіти та учнів старших класів показав, що самооцінка лідерства у здобувачів вищої освіти на високому рівні розвитку, а у здобувачів середньої освіти на середньому рівні. Занижені показники та деструктивне лідерство не було виявлено ні в одній з груп.

Була проведена діагностика компетентно-поведінкового компоненту лідерського потенціалу, що включає комплекс індивідуально-особових, соціальних і організаційно-управлінських якостей, за допомогою методики «Я-лідер» (Е. С. Федоров, О. В. Єремін, модифікація Т. А. Миронової), результати якої наведені у рисунку 3.3.

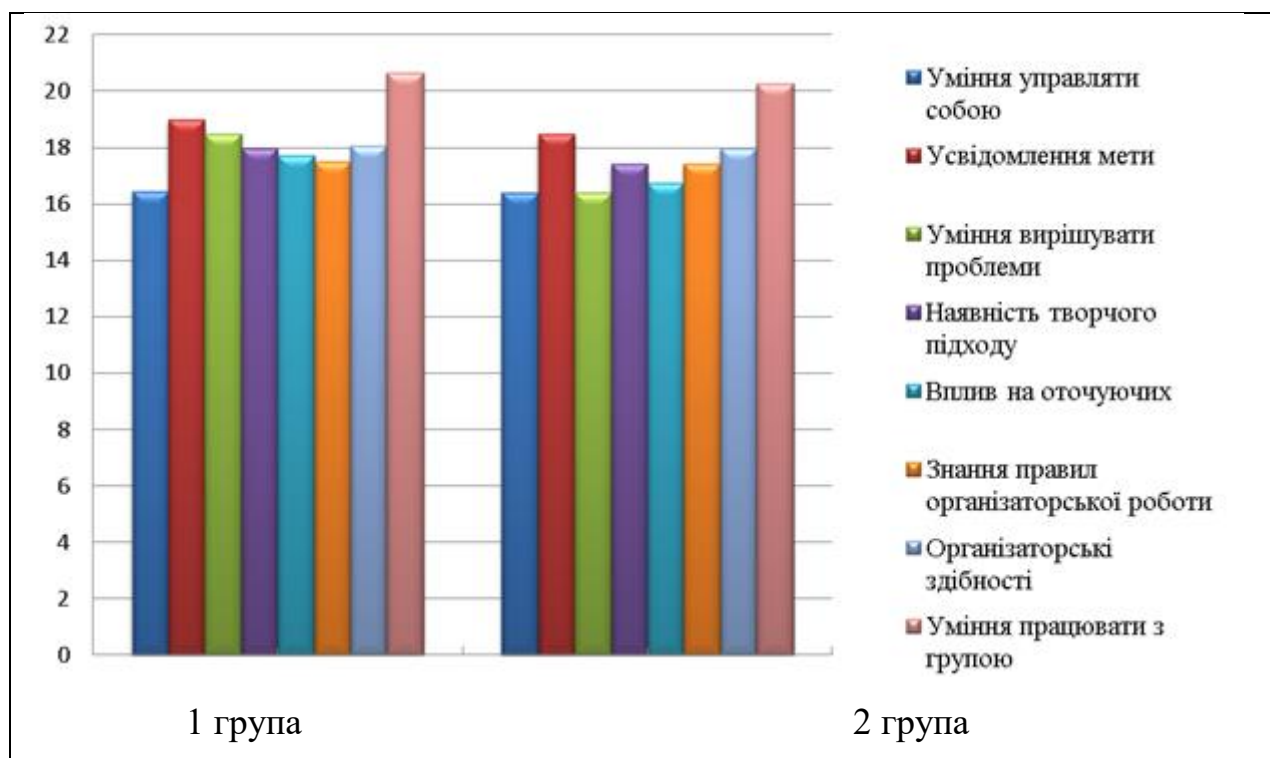


Рис. 3.3 Порівняльний аналіз результатів дослідження вираження компетентно-поведінкового компоненту у здобувачів вищої та середньої освіти: 1 група – здобувачі вищої освіти; 2 група – здобувачі середньої освіти.

Як видно з рис. 3.3 у здобувачів вищої та середньої освіти не мають суттєвих відмінностей, це говорить про те, що компетентно-поведінковий компонент лідерського потенціалу знаходиться на одному рівні розвитку. По шкалі «Уміння вирішувати проблеми» було виявлено статистично невизначені результати. Такі результати говорять про наявність тенденції у здобувачів вищої освіти уміння вирішувати проблеми краще, аніж здобувачі середньої освіти. При незвичній ситуації здобувачам вищої освіти більш властиво бачити можливість розвитку і прояв своїх здібностей і навичок при вирішенні конфліктних проблем.

Дослідження відмінностей в рівні вираженості компетентно-поведінкового компоненту у здобувачів вищої та середньої освіти представлені у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Відмінності в рівні вираженості компетентно-поведінкового компоненту у
здобувачів освіти

Показники шкал тесту	Середнє значення показників		Значення t-критерію Стьюдента	Рівень значущості, p
	Здобувачі вищої освіти	Здобувачі середньої освіти		
1. Уміння управляти собою	16,47	16,4	0,1	0,13
2. Усвідомлення мети	19	18,47	0,7	0,23
3. Уміння вирішувати проблеми	18,48	16,4	2,1	0,03*
4. Наявність творчого підходу	18	17,43	0,7	0,27
5. Вплив на оточуючих	17,73	16,73	1,1	0,11
6. Знання правил організаторської роботи	17,53	17,43	0,1	0,6
7. Організаторські здібності	18,07	18	0,1	0,12
8. Уміння працювати з групою	20,67	20,27	0,6	0,8

Примітка 1: **p<0,01; * p<0,05

Результати наведені в таблиці 3.3 показують відсутність статистично значущих розбіжностей практично по всім показникам, окрім, шкали «Уміння вирішувати проблеми» ($p < 0,05$). Можна стверджувати, що здобувачів вищої та середньої освіти не мають відмінностей в рівні розвитку компетентно-поведінкового компоненту лідерського потенціалу, що включає комплекс індивідуально-особових, соціальних і організаційно-управлінських якостей емпатійних здібностей. По шкалі «Уміння вирішувати проблеми» було виявлено статистично визначні результати, що свідчить про те, що здобувачі вищої освіти мають більш виражену здібність до вирішення проблем.

Отже, можемо стверджувати, що учасники дослідження в однаковій мірі володіють умінням управляти собою, умінням працювати з групою, організаційними здібностями, умінням впливати на оточуючих, проявляють творчий підхід, окрім уміння вирішувати проблеми.

Для діагностики емоційного компоненту лідерського потенціалу, а саме емоційного інтелекту була використана методика діагностика «Емоційного інтелекту». Результати дослідження у групі представлені у вигляді гістограми на рисунку. 3.4.

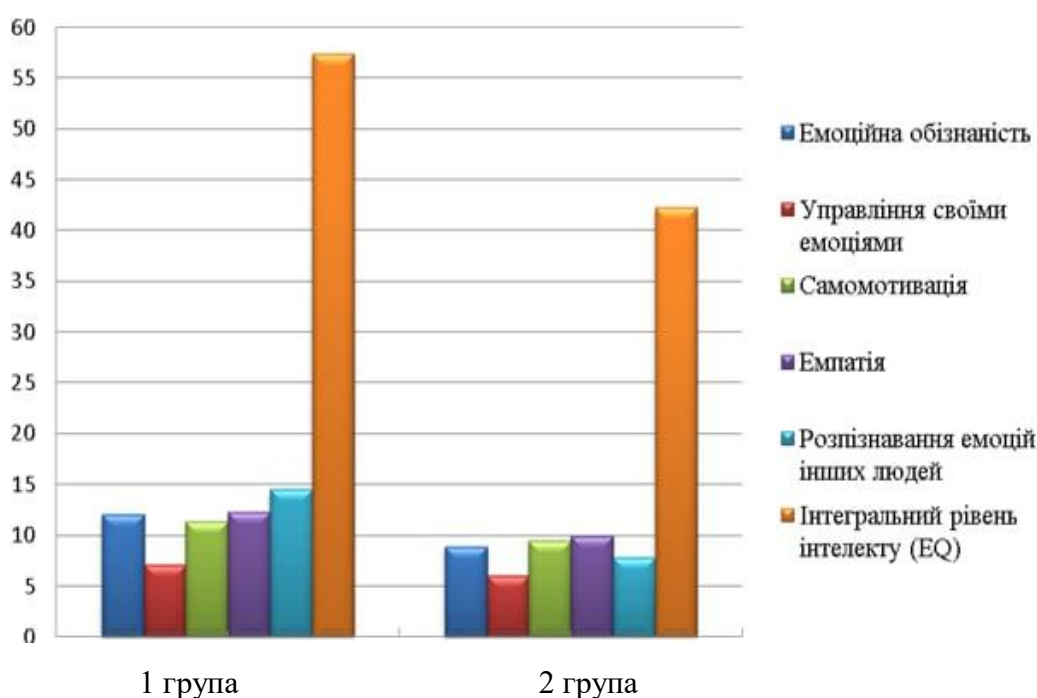


Рис. 3.4 Порівняльний аналіз результатів дослідження вираження емоційного компоненту у здобувачів вищої та середньої освіти:

1 група – здобувачі вищої освіти; 2 група – здобувачі середньої освіти.

Показник емоційної компетентності у здобувачів вищої освіти вищий, ніж у здобувачів середньої освіти. Це пояснюється тим, що в студентські роки активно розвивається самосвідомість та навички усвідомлення емоцій, вміння керувати своїми і чужими емоціями та ефективно взаємодіяти з людьми.

Результати дослідження емоційного компоненту при нормальному розподілу даних наведені у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Порівняння рівня вираженості емоційного компоненту у здобувачів середньої та вищої освіти

Показники шкал тесту	Середнє значення		Значення t-критерію Стьюдента	Рівень значущості
	Здобувачі вищої освіти	Здобувачі середньої освіти		
Емоційна обізнаність	12,1	8,93	2	0,032*
Управління своїми емоціями	7,1	6	0,6	0,13
Самомотивація	11,4	9,5	1,4	0,15
Емпатія	12,27	9,93	1,9	0,17
Розпізнавання емоцій інших людей	14,53	7,87	4,4	0,003**
Інтегральний рівень інтелекту	57,4	42,23	2,9	0,005**

Примітка 1: ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Результати наведені в таблиці 3.4 показують статистично значущі розбіжності за шкалою «Розпізнавання емоцій інших людей» ($p < 0,01$). За шкалою «Емоційна обізнаність» емпірична величина критерія виявилася на межі зони незначущості, ми маємо право стверджувати, що відмінності достовірні при ($p < 0,05$).

Перевірка за допомогою критерія узгодженості Колмогорова-Смірнова про нормальний закон розподілу даних було виявлено дві шкали з ненормальним розподілом даних, а саме: шкала «Самомотивація» та «Інтегральний рівень емоційного інтелекту». Саме тому було застосовано непараметричний критерію Манна-Уїтні. Результати дослідження за обраною методикою наведені у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Порівняльний аналіз емоційного компоненту здобувачів вищої та середньої освіти

Показники шкал тесту	Середнє значення показників		Значення U-критерій Манна-Уїтні	Рівень достовірності
	Здобувачі вищої освіти	Здобувачі середньої освіти		
Самомотивація	977	853	388	0,03*
Інтегральний рівень емоційного інтелекту	1081	749	284	0,01**

Примітка 1: ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Результати, наведені в табл. 3.5, показують статистично значущі розбіжності за шкалою «Інтегральний рівень розвитку емоційного інтелекту» ($p < 0,01$) та відсутність статистично значущих розбіжностей за шкалою «Самомотивація» ($p \leq 0,05$).

За шкалою «Самомотивація» рівень розвитку в обох групах знаходиться на середньому рівні. За шкалою «Інтегральний рівень емоційного інтелекту» рівень розвитку в обох групах знаходиться на

середньому рівні розвитку, але у здобувачів вищої освіти рівень емоційної компетентності вищі, ніж у здобувачів середньої освіти. Отже, за результатами дослідження здобувачі вищої освіти мають більш розвинений емоційний компонент лідерського потенціалу, а саме показник емоційного інтелекту. Таким чином, порівняльний аналіз емоційного компоненту лідерського потенціалу показав, що здобувачі вищої освіти більш за учнів старших класів здатні розпізнавати емоції інших людей, впливати на емоційний стан інших людей. За шкалами «Емоційна обізнаність» та «Емпатія» рівень розвитку в обох групах знаходиться на середньому рівні. За шкалою «Управління своїми емоціями» здобувачі освіти продемонстрували однаково низькі результати, що говорить про нездатність розпізнавати та розуміти свої емоції.

Було визначено показник лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти та здобувачів середньої освіти, за результатами дослідження структурних компонентів лідерського потенціалу. Отже, результати порівняльного аналізу дослідження психологічних компонентів лідерського потенціалу у здобувачів вищої та середньої освіти представлені у вигляді гістограми на рис. 3.5.

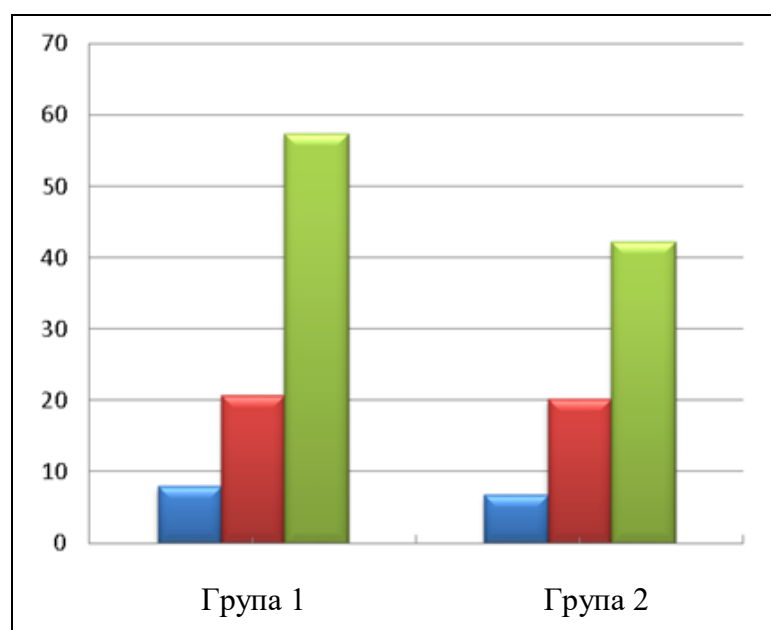


Рис. 3.5 Порівняльний аналіз результатів дослідження психологічних компонентів лідерського потенціалу у групах здобувачів освіти

Примітка 1: група 1 – здобувачі вищої освіти; група 2 – здобувачі середньої освіти.

Примітка 2: ■ - когнітивний компонент; ■ - компетентно-поведінковий компонент; ■ - емоційний компонент.

Таким чином, порівняльний аналіз лідерського потенціалу (див. рис. 3.5) показав, що рівень розвитку лідерського потенціалу у здобувачів вищої освіти вищий, ніж у учнів старших класів за показником когнітивного та емоційного компонентів лідерського потенціалу.

Здобувачі освіти не мають відмінностей в рівні розвитку компетентно-поведінкового компоненту лідерського потенціалу. Здобувачі вищої освіти мають більше можливості та умов прояву лідерства в освітньому просторі ЗВО, які визначають можливості особистості зайняти лідерське положення і успішно використати лідерський ресурс на практиці.

Результати дослідження та достовірність розбіжностей між ними наведені у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Аналіз результатів дослідження психологічних компонентів лідерського потенціалу здобувачів вищої та середньої освіти

Психологічний компонент	Середнє значення показнику		Значення t-критерію Стьюдента	Рівень достовірності
	Здобувачі вищої освіти	Здобувачі середньої освіти		
Когнітивний компонент	8,03	6,77	2,9	0,007**
Компетентно-поведінковий компонент	20,67	20,27	0,6	0,3
Емоційний компонент	57,4	42,23	2,9	0,005**

Примітка 1: ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Результати наведені в таблиці 3.6 показують, що є статистично значущі розбіжності ($p < 0,01$) за показником когнітивного та емоційного психологічних компонентів. За результатами дослідження здобувачі вищої освіти мають більш розвинений емоційний компонент лідерського потенціалу, а саме показник емоційного інтелекту та когнітивний компонент.

За показником компетентно-поведінкового компоненту відсутні значущі розбіжності, що говорить про те, що здобувачі освіти не мають відмінностей в рівні розвитку компетентно-поведінкового компоненту лідерського потенціалу, що включає комплекс індивідуально-особових, соціальних і організаційно-управлінських якостей емпатійних здібностей.

3.2. Структурна організація лідерського потенціалу в учнів старших класів

Для встановлення структурної організації лідерського потенціалу у здобувачів середньої освіти, був проведений факторний аналіз переліку рис, які описані у методиках, що були використані у дослідженні. У результаті було отримано чотири фактори. Данні представлені в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Statistics 17.0	Коефіцієнт завантаження Varimax		
Factor	Вибірка основні компоненти		
ANALISIS	Відзначені завантажувальні дані > 0,4		
Показники: лідерські здібності, емоційний та соціальний інтелект	Фактор 1 Професійний лідер (23,5%)	Фактор 2 Емоційний лідер (20,5%)	Фактор 3 Соціальний інтелект (15,1%)
Управління своїми емоціями	,797		

Продовження табл. 3.7

Організаційні здібності	,783		
Вплив на оточуючих	,744		
Вміння керувати собою	,703		
Самомотивація	,694		
Знання правил організаційної роботи	,628	,571	
Вміння працювати в групі		,831	
Наявність творчого підходу		,746	
Емоційна усвідомленість		,740	
Емпатія		,724	
Управління емоціями інших людей		,630	
Усвідомлення мети	,560	,594	
Вміння вирішувати проблеми	,441	,541	
Самооцінка лідерства	,504	,508	
Загальний рівень соціального інтелекту			,834
Пізнання результатів поведінки			,785
Пізнання систем поведінки			,635
Пізнання перетворення поведінки			,625

Закінчення табл. 3.7

Пізнання класів поведінки			,444
---------------------------	--	--	------

Фактор 1 «Професійний лідер», який пояснює 23,5% дисперсії, є монополярним, та об'єднує в собі наступні шкали: «управління своїми емоціями», «організаційні здібності», «вплив на оточуючих», «вміння керувати собою», «самотивація», «знання правил організаційної роботи», «усвідомлення мети», «вміння вирішувати проблеми», «самооцінка лідерства». Це можна пояснити тим, що при наявності підвищеного рівня розвитку емоційних компонентів, а саме здатності управління своєю поведінкою та управлінням своїми емоціями людина може вирішувати проблемні ситуації з відсутністю емоційної напруги, зберігати спокій та організовувати спільну діяльність за чітко поставленою метою. А також, чим вищий рівень знань правил організаційної роботи, тим вищий рівень впевненості у своїх здібностях, все вище перераховане, призводить до підвищення впевненості у власній позиції - загальної лідерської самооцінки.

Фактор 2 «Емоційний лідер», який пояснює 20,5% дисперсії, є монополярним, та об'єднує в собі наступні шкали: «знання правил організаційної роботи», «вміння працювати в групі», «наявність творчого підходу», «емоційна усвідомленість», «емпатія», «управління емоціями інших людей», «усвідомлення мети», «вміння вирішувати проблеми», «самооцінка лідерства». Аналізуючи даний фактор ми бачимо, що показник «Вміння працювати в групі» має найбільшу вагу, також вагомими коефіцієнтами є «наявність творчого підходу», «емоційна усвідомлюваність» та «емпатія». Така людина може виступати неформальним лідером організації та ефективно організувати групову роботу, стимулювати до досягнення спільної мети учасників взаємодії та проявляти творчий підхід для вирішення поточних завдань. Розуміння емоційних особливостей інших людей, уміння

співпереживати поточному емоційному стану дозволяє краще розуміти лідеру як взаємодіяти з групою.

Фактор 3 «Соціальний інтелект», який пояснює 20,5% дисперсії, є монополярним, та об'єднує в собі наступні шкали: «загальний рівень соціального інтелекту», «пізнання результатів поведінки», «пізнання систем поведінки», «пізнання перетворення поведінки», «пізнання класів поведінки». При вираженому рівні соціального інтелекту, спостерігається закономірний зріст його показників. Це свідчить про здатність отримувати максимум інформації про поведінку людей, розуміти мову невербального спілкування, висловлювати швидкі та точні судження про людей, успішно прогнозувати їх реакції в заданих обставинах, виявляти далекоглядність у відносинах з іншими, що сприяє їхній успішній соціальній адаптації.

3.3. Структурна організація лідерського потенціалу у здобувачів вищої освіти

Для встановлення структурної організації лідерського потенціалу у здобувачів вищої освіти, був проведений факторний аналіз переліку рис, які описані у методиках, що були використані у дослідженні. У результаті було отримано чотири фактори. Данні представлені в таблиці 3.8.

Таблиця 3.8

Statistics 17.0	Коефіцієнт завантаження Varimax		
Factor	Вибірка основні компоненти		
ANALISIS	Відзначені завантажувальні дані > 0,4		
Показники: лідерські здібності, емоційний та соціальний інтелект	Фактор 1 Організаційний лідер (39,3%)	Фактор 2 Управління емоціями (17,7%)	Фактор 3 Соціальний інтелект (13,6%)
Самооцінка лідерства	,927		

Продовження табл. 3.8

Вміння вирішувати проблеми	,927		
Усвідомлення мети	,895		
Організаційні здібності	,882		
Знання організації роботи	,872		
Вплив на оточуючих	,861		
Вміння керувати собою	,773		
Вміння працювати в групі	,762		
Наявність творчого підходу	,645		
Лідерські здібності	,675		
Пізнання перетворення поведінки		,829	
Управління своїми емоціями		,724	
Управління емоціями інших людей		,716	
Самомотивація		,685	
Емоційна усвідомленість		,680	
Пізнання систем поведінки		,507	
Загальний рівень соціального інтелекту		,453	,811
Емпатія			-,803
Пізнання результатів поведінки			,730

Закінчення табл. 3.8

Пізнання класів поведінки			,530
---------------------------	--	--	------

Фактор 1 «Організаційний лідер», який пояснює 39,3% дисперсії, є монополярним, та об'єднує в собі наступні шкали: «самооцінка лідерства», «вміння вирішувати проблеми», «усвідомлення мети», «організаційні здібності», «знання організації роботи», «вплив на оточуючих», «вміння керувати собою», «вміння працювати в групі», «наявність творчого підходу», «лідерські здібності». Це свідчить про те, що усвідомлення поставленої мети, вміння організувати групу, розуміння сутності планування діяльності та спроможність застосовувати творчий підхід, а також вміння працювати в групі та впливати на оточуючих підкріплює вміння ефективно вирішувати проблеми з мінімальною витратою часу та людських ресурсів. На основі цього формується самооцінка лідерства, а досвід у вирішенні проблем розвиває лідерські здібності. Також можемо говорити про те, що для ефективної лідерської діяльності важливим є не тільки вміння керувати групою, а ще й здібність працювати в групі як частина одного цілого механізму.

Фактор 2 «Управління емоціями», який пояснює 17,7% дисперсії, є монополярним, та об'єднує в собі наступні шкали: «пізнання перетворення поведінки», «управління своїми емоціями», «управління емоціями інших людей», «самотивація», «емоційна усвідомленість», «пізнання систем поведінки», «загальний рівень соціального інтелекту». Це можна пояснити тим, що здобувачі вищої освіти, які в більшій мірі розуміють та розпізнають власні емоції, які мають змогу у короткий час знімати емоційну напругу та гнучкі в своїх емоційних проявах, мають вищий рівень самотивації та усвідомленості свого емоційного Я. Через вміння розуміти та диференціювати власний емоційний стан, підвищується рівень розуміння та управління емоціями інших та покращується загальний рівень соціального

інтелекту, а саме здатність розуміти вербальні реакції людини залежно від контексту ситуації та здатність розуміти логіку та поведінку людей у ситуації взаємодії.

Фактор 3 «Соціальний інтелект», який пояснює 13,6% дисперсії, є біполярним та об'єднує в собі на одному полюсі наступні шкали: «загальний рівень соціального інтелекту», «пізнання результатів поведінки», «пізнання класів поведінки» та на іншому полюсі – «емпатія». Це можливо пояснити тим, що коли спостерігається підвищення показника емпатії, людина зосереджена на розумінні емоцій інших людей тут і тепер, а також готовністю надати підтримку, через це знижується загальний рівень соціального інтелекту за допомогою якого, реалізується здатність розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії та прогнозування наслідків поведінки в певних ситуаціях. Низький рівень соціального інтелекту може певною мірою компенсуватися іншими психологічними особливостям, а саме розвинутою емпатією.

3.4. Структура програми тренінгу розвитку лідерського потенціалу здобувачів середньої та вищої освіти

Теоретико-методологічною основою структури тренінгової програми стали концепції та підходи до розуміння лідерського потенціалу та лідерських здібностей таких авторів як Т. В. Медведєва, А. Н. Лутошкіна, Г. М. Андрєєва, М. Н. Ємельянова, К. Берда, Р. Стогділла, Ф. Фідлера, К. Левін та ін.

На основі аналізу підходів даних авторів було виділено декілька аспектів лідерського потенціала: когнітивний, компетентно-поведінковий та емоційний.

Тренінгова структура розроблена на основі результатів емпіричного дослідження та в рамках когнітивно-поведінкової моделі А. Бэка, А. Елліс.

Емпіричне дослідження показало, що особливу увагу при розробці тренінгу необхідно приділити розвитку таких психологічних компонентів лідерського потенціалу як емоційний (емпатія, розуміння власних та емоцій оточуючих) та когнітивний (самооцінка, розвиток лідерської Я-концепції).

У зв'язку з цим в тренінгу розвитку лідерського потенціалу є етапи-модулі, які націлені на розвиток лідерських здібностей, формування лідерського світогляду учасників.

Мета тренінгу: розвиток психологічних компонентів лідерського потенціалу учасників учбових груп і підвищення їх лідерського статусу в групі.

Тренінг спрямований на поетапне рішення наступних завдань:

1. Виробити мотивацію і прагнення до лідерства;
2. Сформувати лідерський світогляд;
3. Розвинути професійно-управлінські і соціально-психологічні якості учасників, що підвищують їх успішність як керівників і лідерів;
4. Створити і закріпити позитивний досвід лідерської взаємодії в учбових групах;
5. Розвинути психологічні компоненти лідерського потенціалу та підвищити самооцінку лідерства в учбових групах.

Структура тренінгу

Відповідно до виділених компонентів моделі лідерського потенціалу комплексна програма тренінгу складається з трьох послідовно побудованих етапів-модулів: особового, професійно-управлінського і організаційно-лідерського.

1. Особистісний модуль спрямований на формування у учасників мотивації і прагнення до лідерства, підвищення рівня моральної нормативності і соціалізації, а також на розвиток когнітивного компоненту лідера (Я-концепція, професійно-управлінський світогляд лідера,) та емоційного компоненту (емоційний інтелект, самосвідомість, самоконтроль, управління взаємовідносинами і пов'язаних з ними навичок). Модуль

націлений на формування міжособової чутливості і комунікативної компетентності, здібності враховувати в діяльності як інтереси групи, так і окремих її членів.

2. Професійно-управлінський модуль призначений для формування і розвитку компетентностно-поведінкового компоненту лідера, який включає комплекс індивідуально-особових, соціальних і організаційно-управлінських якостей, (вміння вирішувати проблеми, наявність творчого підходу, вплив на оточуючих, організаторські здібності, вміння працювати з групою). Модуль формує компетентності учасників з питань керівництва і професійної взаємодії, здібності швидко і правильно орієнтуватися в ситуації і приймати відповідні управлінські рішення, управляти мотивацією підлеглих, направляти їх на рішення поставлених завдань.

3. Організаційно-лідерський модуль проводиться з учбовою групою для формування організаційних та соціально-психологічних умов прояву лідерства і спрямований на формування в модельованих ситуаціях досвіду управлінської взаємодії лідерів з підлеглими і закріплення їх лідерського образу в очах одногрупників.

Інтервал часу між заняттям складає 2-3 дні, а між основними модулями – 1-2 тижні. У перервах між основними модулями комплексною програмою тренінгу лідерства передбачається організація заняття, ґрунтованого на принципах роботи балінтовських груп і «груп зустрічей». Це заняття спрямоване на закріплення результатів попередніх етапів роботи, обговорення труднощів, що виникають в учбовій або професійній діяльності, і спільний пошук найбільш прийнятних шляхів їх рішення. Також в цей період корисно здійснювати індивідуально-особове психологічне консультування учасників тренінгу у рамках супроводу їх учбової або професійної діяльності.

Особистісний і професійно-управлінський модулі тренінгу реалізуються в лабораторних малих групах (по 8-12 в кожній) і спрямовані на

розвиток якостей індивідуально-особового, організаційно-управлінського і соціально-психологічного компонентів моделі лідерського потенціалу.

Групова дискусія використовується у професійно-управлінському модулі з метою навчання учасників конструктивного аналізу ситуацій, формування навичок переконливого і управління процесами вироблення колективного рішення, розвитку вміння слухати і сприймати аргументи опонентів. Групова дискусія дозволяє зіставити протилежні думки, побачити проблему з різних сторін, зменшити опір щодо нової інформації, відмінній від очікуваної.

Організаційно-лідерський модуль тренінгу проводиться з природними учбовими групами в їх повному складі і спрямований на формування навичок лідерської взаємодії організаційних лідерів з реальними підлеглими і розвиток перцептивно-лідерського компонента моделі лідерських якостей, схема наведена в таблиці 3.9.

Таблиця 3.9

Структура тренінга розвитку лідерського потенціалу

Етапи	Учасники, основний зміст роботи і її тривалість	
1-й етап	ОСОБИСТІСНИЙ МОДУЛЬ	
	Учасники	Учбова група в цілому
	Основні цілі та завдання	1. Освоєння норм і правил роботи в групі; 2. Актуалізація прагнення учасників до особового зростання і самовдосконаленням; 3. Підвищення рівня моральної нормативності і соціалізації. 4. Розвиток мотивації і прагнення до лідерства; 5. Формування лідерської Я-концепції і лідерського світогляду.
	Тривалість	Два заняття по 3 години

2-й етап	ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ МОДУЛЬ	
	Учасники	Учбова група в цілому
	Основні цілі та завдання	1. Закріплення результатів попереднього етапу; 2. Освоєння прийомів і стратегем лідерства; 3. Розвиток якостей, що підвищують успішність виконання лідерських функцій; 4. Відробіток навичок ефективної управлінської взаємодії в модельованих тренінгових ситуаціях професійної діяльності.
	Тривалість	Два заняття по 3 години
3-й етап	ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЛІДЕРСЬКИЙ МОДУЛЬ	
	Учасники	Учбова група в цілому
	Основні цілі та завдання	1. Формування навичок лідерської взаємодії організаційних лідерів з підлеглими в реальній учбовій групі; 2. Формування компетентностно-поведінкового компонента лідерського потенціалу в учбовій групі; 3. Закріплення позитивного досвіду лідерської взаємодії в учбових групах.
	Тривалість	Одне заняття - 3 години

У тренінгу задіяні такі методи групової роботи та тренінгові процедури:

1. Діагностичні процедури. Використовуються як засіб отримання учасниками тренінгу нової інформації про себе, формування більш глибокого

саморозуміння і саморозкриття, а також забезпечення і контролю ефективності тренінгових процедур і тренінгу в цілому.

2. Інформування (заплановане і ситуативно-обумовлене). Здійснюється провідним для розвитку компетентності учасників в питаннях лідерства, керівництва та управління, міжособистісного взаємодії і поведінки в конфліктних ситуаціях, а також з метою формування змістовного контексту і групі, підготовки учасників до виконання вправ і процедур.

3. Психогімнастичні вправи. Включаються в програму тренінгу як в змістовних цілях (розвиток професійно значущих і лідерських якостей, відпрацювання лідерського поведінки в модельованих тренінгових ситуаціях), так і з метою створення оптимальної робочої атмосфери (формування внутрішньогрупового тренінгового простору, підтримки працездатності учасників, завершення заняття).

4. Групова дискусія. Використовується з метою навчання учасників конструктивного аналізу ситуацій, формування навичок переконливого впливу і управління процесами вироблення колективного рішення, розвитку вміння слухати і сприймати аргументи опонентів. Групова дискусія дозволяє зіставити протилежні думки, побачити проблему з різних сторін, зменшити опір щодо нової інформації, відмінній від очікуваної.

5. Метод розігрування ролей. Дозволяє відпрацьовувати і закріплювати лідерські моделі поведінки в навчальних ситуаціях.

6. Метод аналізу ситуацій. Використовується з метою об'єктивації ситуації взаємодії, стимулювання глибокого усвідомлення учасниками власних способів поведінки, а також дій і мотивів партнерів.

7. Сюжетно-рольова гра. Призначена для формування навички управління груповими процесами, відпрацювання і закріплення лідерського поведінки в контексті внутрішньогрупового взаємодії. Також використовувалась рольова гра в цілях діагностики лідерського потенціалу (Додаток Б).

8. Індивідуальна і групова рефлексія. Проводиться в кінці заняття і спрямована на осмислення процесів, способів і результатів індивідуальної та спільної діяльності.

9. Ведення щоденникових записів. Використовується для збереження інформації, отриманої в ході тренінгу (під час процедур інформування, виконання саморефлексивних та інших вправ), а також фіксації результатів спостережень в рамках «домашніх» завдань.

I етап. Особистісний модуль

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

Вправа «Моє ім'я»

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

Вправа «Правила»

Мета: прийняття правил для продуктивної роботи групи (Додаток А)

Вправа «Очікування»

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

Вправа «Австралійський дощ»

Мета: активізувати учасників, підготувати їх до наступних вправ.

Вправа «Якості лідера»

Мета: формування уявлень учасників про лідерські якості.

Інформаційне повідомлення

Мета: ознайомити учасників з поняттям лідерства

Вправа «Секрет Джованні»

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

Вправа «Мій внутрішній стан»

Мета: підведення підсумків щодо процесу роботи

II етап. Професійно-управлінський модуль

Основна роль психолога в реалізації професійно-управлінського модуля полягає в вираженій взаємодії між усіма членами групи, яке регулюється тренером. В процесі тренінгу ведучий спирається на процеси надання лідерам відповідної консультативної і емоційної підтримки.

Вправа «Взаєморозуміння»

Мета: взаєморозуміння партнерів при здійсненні спільної діяльності в ситуації штучного обмеження засобів передачі інформації.

Вправа «Порятунок ведмедя»

Мета: вправа дає учасникам можливість потренувати навички командної роботи.

Вправа «Сліпі і поводитир»

Мета: вправа дозволяє підняти в обговоренні тему переживань, пов'язаних з відчуттям лідерства, залежності і відповідальності.

Вправа «Проблемний діалог»

Мета: вправа спрямована на формування навичок спілкування і ведення переговорів в ситуаціях різного психологічного контакту між партнерами.

III етап. Організаційно-лідерський модуль

Організаційно-лідерський модуль тренінгу складається з серії спеціально підібраних завдань, успішність виконання яких залежить від організованості групи і взаємопідтримки учасників. Основна позиція ведучого на всьому протязі організаційно-лідерського модуля полягає в організації взаємодії з учбовою групою через лідерів, яким офіційно оголошується модельоване «службове» завдання, перевіряється міра її розуміння, уточнюються їх наміри. Основна роль психолога полягає в наданні лідерам відповідної консультативної і емоційної підтримки.

Нижче приведений перелік вправ в умовах проведення зайняття організаційно-лідерського модуля в спортивному залі. Форма одягу учасників – спортивна.

Вправа «Ущелина»

Мета: розвиток організаційно-лідерського потенціалу у учасників у форматі групової взаємодії.

Процедура проведення: для виконання вправи потрібні лави в кількості, що дозволяє розміститися на них стоячи усій групі, плюс 1-2 додаткові.

Вправа «Розтяжка»

Мета: розвиток організаторських здібностей, навичок командної роботи та прийняття групових рішень.

Вправа «Вибухівка»

Мета: організація групової діяльності у відповідності до мети завдання.

Вправа «Коло «зворотного зв'язку»

Мета: одержання зворотного зв'язку від групи, обмін почуттями і враженнями.

Розширена тренінгова програма з повним описом вправ винесено у додаток Б.

Важливими чинниками, що забезпечують успішність розвитку лідерських потенціалу, являються:

- опора на наявні наукові розробки теорії лідерства, а також на учбово-професійну реальність життєдіяльності учбових груп;
- відбір кандидатів з урахуванням їх лідерських здібностей;
- створення в освітньому просторі середньої та вищої освіти, соціально-психологічних умов, стимулюючих прояв лідерства в учбових групах.

Важливою умовою, що забезпечує стійкість досягнутих в процесі тренінгу результатів і успішність їх перенесення в професійну реальність, являється психологічний супровід учасників в посттренінговий період.

Без урахування цих чинників і умов успішність вирішення завдання розвитку лідерських якостей важко досяжна. Інакше неминуче доведеться зіткнутися зі збідненням стимулюючого емпіричного змісту, зниженням

мотивації і прагнення учасників тренінгу до лідерства, а також труднощами перенесення отриманих в тренінгу результатів в професійну дійсність.

ВИСНОВКИ

1. Теоретичний аналіз проблеми лідерського потенціалу надав змогу розглянути різні концепції та підходи до даної проблематики. Аналіз досліджень показав, що лідерський потенціал в узагальненому виді розглядається як можливість і готовність індивіда до ефективної лідерської поведінки. Виходячи з сутнісних характеристик лідерського потенціалу було виділено основні базові психологічні компоненти в його структурі: когнітивний компонент лідера, який включає Я-концепцію і професійно-управлінський світогляд лідера; компетентно-поведінковий компонент, який містить комплекс індивідуально-особистісних, соціальних і організаційно-управлінських якостей; емоційний компонент, який включає емоційний інтелект; організаційні та соціально-психологічні умови прояву лідерства. Залишається нерозкритим прикладний аспект – проєктування і реалізації такого середовища в освітньому просторі, яке б безпосередньо було націлене на формування та розкриття лідерського потенціалу у здобувачів освіти.

2. У результаті емпіричного дослідження було виявлено рівень сформованості лідерських здібностей у здобувачів середньої та вищої освіти. Порівняльний аналіз лідерських здібностей виявив статистично значимі розбіжності за показником лідерських здібностей. Здобувачі вищої освіти мають більш розвинені лідерські здібності, ніж у учнів старших класів, це пояснюється тим, що саме у студентські роки якнайповніше розкриваються організаторські схильності, формуються і розвиваються уміння і навички лідера, лідерські якості, необхідні для ефективного керівництва колективом. Також здобувачі вищої освіти мають більш розвинений емоційний компонент лідерського потенціалу, а саме показник емоційного інтелекту та когнітивний компонент. Це свідчить про наявність тенденції до більш успішного здійснення лідерства в освітньому просторі. Це пояснюється тим, що в студентські роки активно розвивається самосвідомість та навички

усвідомлення емоцій, вміння керувати своїми і чужими емоціями і ефективно взаємодіяти з людьми.

3. Було виявлено й описано факторну структурну лідерського потенціалу здобувачів середньої освіти, а саме такі його складові: професійний лідер, емоційний лідер, соціальний інтелект. Показники, які характеризують перший фактор та мають найвищі значення коефіцієнту – це управління своїми емоціями та організаційні здібності. У другому факторі найбільш вагомими показниками є вміння працювати в групі, наявність творчого підходу та емоційна усвідомленість. Третій фактор свідчить про вираженість соціального інтелекту, вагомим коефіцієнтом є загальний рівень соціального інтелекту, всі інші показники є його компонентами.

4. Було виявлено й описано факторну структуру лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти, а саме: організаційний лідер, управління емоціями та соціальний інтелект. Показники, які характеризують перший фактор та мають найвищі значення коефіцієнту – це самооцінка лідерства та вміння вирішувати проблеми. У другому факторі найбільш вагомими показниками є пізнання попередньої поведінки та управління своїми емоціями. Третій фактор свідчить про загальну вираженість соціального інтелекту, вагомим показником є загальний рівень соціального інтелекту, а на протилежному полюсі – емпатія. Низький рівень соціального інтелекту може певною мірою компенсуватися іншими психологічними особливостями, а саме розвиненою емпатією та навпаки.

5. Розроблена структура програми тренінгу, яка націлена на формування лідерського потенціалу здобувачів середньої та вищої освіти, а саме розвиток психологічних компонентів лідерського потенціалу. Структура тренінгової програми розроблена на основі когнітивно-поведінкової моделі та складається з трьох модулів: особистісного, професійно-управлінського і організаційно-лідерського, які орієнтовані на розвиток зазначених компонентів лідерського потенціалу. Було застосовано наступні методи та процедури: діагностичні процедури, інформування, психогімнастичні вправи,

групова дискусія, метод розігрування ролей, метод аналізу ситуацій, сюжетно-рольова гра, індивідуальна і групова рефлексія, ведення щоденникових записів. Програма не є апробованою та має бути допрацьована для застосування, що є перспективою подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адлер, А. Индивидуальная психология / История зарубежной психологии, 30-60 г. Тексты // под ред. П.Я. Гальперина – М. : Проспект, 1986. – 542 с.
2. Алифанов, С. А. Основные направления анализа лидерства : Вопросы психологии / С. А. Алифанов – М. : Проспект, 1991. - №3.- С. 90-98.
3. Ананьев, Б. Г. Психологическая структура человека / Б. Г. Ананьев // Человек и общество. – Л. : ЛГУ, 1967. – Вып. 2. – С. 235–249.
4. Андреева, А. Д. Особенности отношения к учению подростков и старших школьников: дис. ... канд. психол. наук. 19.00.03. / А. Д. Андреева. – М., 1989. – 215 с.
5. Арсентьева, Ю. А. Современные проблемы руководства и лидерства в системе управления человеческими ресурсами организации / Ю. А. Арсентьева, А. В. Борисов – М. : Аспект Прес, 2018. С. 101–102.
6. Бабинцев, В. П. Лидерство и аутсайдерство в молодежной среде региона // В. П. Бабинцев, И. В. Бояринова, Е. В. Реутов, Социологические исследования. – 2017. № 2. – С. 24
7. Библик, Д. Д. Школа соціального лідерства як інтерактивна форма роботи з майбутніми соціальними працівниками в умовах ВНЗ / Д. Д. Библик - Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. - Вип. 24 (2 том). - С. 180-188
8. Блондель, Ж. Политическое лидерство: Путь к всеобъемлющему анализу / Ж. Блондель – М. : Российская академия управления, 1992. – 135 с
9. Васильев, В. К. Потенціал лідерства / В.К. Васильев А. А. Крилов // Психологія. Підручник – М. : Проспект, 1999. – 287 с.
10. Голубь, А. Б. Социально-воспитательные условия формирования лидерских качеств студентов в учебном процессе вуза: дис. ... канд. пед. наук. 13.00.09 / А. Б. Голубь. – Биробиджан, 2018. – 302 с.

11. Долгова, В. И. Влияние системы обучения младших школьников на формирование межличностной рефлексии в подростковом возрасте / В. И. Долгова, Н. В. Цветкова – СПб. : Питер, 2019. – № 7. – С. 89-90.

12. Емельянова, М. Н. Развитие лидерского потенциала детей дошкольного возраста в процессе исследовательской деятельности: дис. ... канд. пед. наук. 13.00.09 / М. Н. Емельянова. – Екатеринбург, 2001. – 345 с.

13. Эльконин, Д. Б. Избранные психологические труды. Проблемы возрастной и педагогической психологии / Д. Б. Эльконин, Д. И. Фельдштейн. – М. : Международная педагогическая академия, 1995. – 560 с.

14. Єрмак, Т. М. / Роль емоційного інтелекту у формуванні лідерських навичок учнів / Т. М. Єрмак // Актуальні проблеми технологічної і професійної освіти. – Глухів, 2020. – С. 139–141.

15. Жуков Ю. М. Методы диагностики и развития коммуникативной компетентности / Ю. М. Жуков. – М. : Аспект Прес, 2007. – 155 с.

16. Каган, В. Е. Психотерапия для всех и для каждого / В. Е. Каган. – М. : ЭКСМО-Пресс, 1998.р. – 624 с

17. Калашнікова, С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : [моногр.] / С. А. Калашнікова. – К. : Издательство «Ника-центр», 2018. С. 136–138.

18. Касярум, Н. В. Освітній простір як характеристика сучасної системи освіти [Електронний ресурс] / Н. В. Касярум // «Педагогічна наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку». – 2019. – №1. режим доступу : http://intellect-invest.org.ua/ukr/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical

19. Крамаренко, В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів / В. Крамаренко // Витоки педагогічної майстерності. Сер. Психологія. – 2018. – Вип. 12. – С. 90–95.

20. Кучер, Е. В. «Технологии развития лидерского потенциала» [Электронный ресурс] / Е. В. Кучер // Электронный научный журнал – 2016. – №3. режим доступа: http://www.znanie.info/_portal/ec/5-common-tehnologii_razvitiya.pdf

21. Медведєва, Т. В. Оптимізація процесу розвитку лідерського потенціалу керівника: дис. канд. психол. наук. 19.00.03. / Т. В. Медведєва. – М., 2018. – 215 с.
22. Мингулова, А. А. К вопросу о развитии лидерского потенциала у старшеклассников / А. А. Мингулова // СКУ им. М. Козыбаева. Сер. Психология. – 2021. – Вып. 7. – №17. С. 75 - 78.
23. Методика «Я-лидер» [Електронний ресурс] // Новосибирская открытая образовательная сеть Руководитель. – 2015. – №6 : режим доступа: <http://director.edu54.ru/node/2699il>
24. Михайличенко, В. Є. Спрямованість студентів на успішну професійну діяльність та її формування / В. Є. Михайличенко, Л.М. Грень // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. – Х. : НТУ «ХП», 2020. – №32. – С. 54-55.
25. Михайличенко, В. Е. Психология развития личности / В. Е. Михайличенко. – Х. : Стилъиздат, 2017. – 387 с.
26. Михайличенко, В. Е. Активизация лидерского потенциала студентов высших учебных заведений в процессе обучения / В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2017. – № 1. – С. 57-67.
27. Міляєва, В. Р. Змістовно-структурна модель психологічного забезпечення системи підвищення кваліфікації державних службовців / В. Р. Міляєва // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського : зб. наук. праць. – Одеса: ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2015. – № 11–12. – С. 137-138.
28. Павлюк, О. Д. Методика дослідження лідерських якостей учнів закладів професійно-технічної освіти / О. Д. Павлюк // Теорія і практика сучасної психології. – 2018. – Вип. №4. – С. 142–148.
29. Парыгин, Б. Д. Основы социально-психологической теории / Б. Д. Парыгин. – М. : Мысль, 1971. – 305 с.

30. Романовський, О. Г. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В. В. Бондаренко – Харків, 2017 р. – 100 .

31. Романовський, О. Г. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект: Підручник / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко. – Харків: НТУ«ХП», 2007. – С. 492-493.

32. Сельченко, К. В. Психологія лідерства. Хрестоматія / К. В. Сельченко. – М. : Мисль, 2004. – 229 с.

33. Филиппов, И. М. Проблема лидерства в государственно-ориентированной молодежной среде / И. М. Филиппов // Весн. Тверь гос. ун-та Сер. Психология. – 2022. – Вып. 2. – №56. – С. 110-120.

34. Франчук, Т. Й. Феномен «цілісності» в педагогічному процесі, основи формування цілісного освітнього простору / Т. Й. Франчук // Вісник Черкаського університету. – Черкаси: ЧНУ, 2018. – С. 51-53.

35. Цимбалару, А. Д. Компонентно-структурний аналіз поняття «освітній простір» [Електронний ресурс] / А. Д. Цимбалару // Перспективные разработки науки и техники. – 2007. – №8. Режим доступа : http://www.rusnauka.com/20_PRNiT_2007/Pedagogica/23997.doc.htm

36. Чорна, І. М. Психодіагностика рівня розвитку підприємницьких здібностей у студентської молоді / І. М. Чорна, М. М. Чорний // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Сер. Психологічні науки. – 2018. – Вип. 3. – № 48. – С. 187 - 194.

37. Шалаев, И. К., Веряев А. А. От образовательных сред к образовательному пространству: понятие, формирование, свойства [Електронний ресурс] / И. К. Шалаев, А. А. Веряев. – 2017. – №9. Режим доступа : http://www.informika.ru/text/magaz/pedagog/pedagog_4/articl_1.html

38. Hendncks M., Guilford J. P. et Hoepfner R. Measuring creative social intelligence. // Report from the psychological laboratory -Los Angeles, University of Southern California, 1969, № 42.

39. Mayer, J., Salovey, P., Caruso, D. Emotional Intelligence: Theory, Findings and Implication / J. Mayer, P. Salovey, D. Caruso. – Y., Acad.Press, 2004. – 197-198 p.
40. School psychology: Perspectives and issues. II.Y., Acad.Press, 1980. – 271 p.
41. Stogdill, R. M. Handbook of leadership / R. M. Stogdill. – II.Y., 1974. – 613 p.
42. Stogdill, R. M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of Literature, Journal of Psychology / R. M. Stogdill. – II.Y., 1985.– 5-7 p.
43. Hendncks M., Guilford J. P. et Hoepfner R. Measuring creative social intelligence. // Report from the psychological laboratory -Los Angeles, University of Southern California, 1969, № 42.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методики дослідження

1. Самооцінка лідерства

Інструкція: Внимательно прочтите каждое из десяти суждений и выберете один, наиболее подходящий для Вас вариант ответа, обозначенный буквой «А» или «Б». Помните, что нет ни плохих, ни хороших ответов; отмечайте тот ответ, который первым приходит в голову.

Регистрационный бланк

№	Вопрос	Варианты ответа
1	Что для Вас важнее в игре?	А – победа
		Б – развлечение
2	Что Вы предпочитаете в общем разговоре?	А – проявлять инициативу, предлагать что-либо
		Б – слушать и критиковать то, что предлагают другие
3	Способны ли Вы выдерживать критику, не вступать в частные споры, не оправдываться?	А – да
		Б – нет
4	Нравится ли Вам, когда Вас хвалят прилюдно?	А – да
		Б – нет
5	Отстаиваете ли Вы свое мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против Вас?	А – да
		Б – нет

6	В компании, в общем деле Вы всегда выступаете лидером, придумываете что-либо такое, что интересно другим?	А – да
		Б – нет
7	Умеете ли Вы скрывать свое настроение от окружающих?	А – да
		Б – нет
8	Всегда ли Вы немедленно и безропотно делаете то, что Вам говорят старшие (по званию, по должности, по возрасту)?	А – нет
		Б – да
9	Удастся ли Вам в разговоре, дискуссии убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?	А – да
		Б – нет
10	Нравится ли Вам учить (поучать, воспитывать, обучать, давать советы) других?	А – да
		Б – нет

1. Диагностика лидерских способностей (С. Жариков, Е. Крушельницкий)

Инструкция: Вам предлагается 50 вопросов, на которые требуется выбрать один из вариантов ответов «а» или «б». Выберете тот ответ, который больше соответствует Вам. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Выбранный вами ответ запишите в соответствующей графе регистрационного бланка.

Опросник

1. Часто ли Вы бываете в центре внимания окружающих?

а) да б) нет

2. Считаете ли Вы, что многие из окружающих Вас людей занимают более высокое положение по службе, чем Вы?

а) да б) нет

3. Находясь на собрании людей, равных Вам по служебному положению, испытываете ли Вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?

а) да б) нет

4. Когда Вы были ребенком, нравилось ли Вам быть лидером среди сверстников?

а) да б) нет

5. Испытываете ли Вы удовольствие, когда Вам удастся убедить кого-то в чем-либо?

а) да б) нет

6. Случается ли, что Вас называют нерешительным человеком?

а) да б) нет

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей?»

а) да б) нет

8. Испытываете ли Вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить Вашу профессиональную активность?

а) да б) нет

9. Теряли ли Вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

а) да б) нет

10. Доставляет ли Вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются Вас?

а) да б) нет

11. Стараетесь ли Вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.д.) такое место, которое позволяло бы Вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?

а) да б) нет

12. Считаете ли Вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

а) да б) нет

13. Считаете ли Вы себя мечтателем?

а) да б) нет

14. Теряетесь ли Вы, если люди, окружающие Вас, выражают несогласие с Вами?

а) да б) нет

15. Случалось ли Вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?

а) да б) нет

16. Если то, что Вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то Вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого.

б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений Вам ближе:

а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем.

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и необязательно делать дело сам.

18. С кем Вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли Вы избегать острых дискуссий?

а) да

б) нет

20. Когда Вы были ребенком, часто ли Вы сталкивались с властью Вашего отца?

а) да б) нет

21. Умете ли Вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?

а) да б) нет

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу Вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как Вы поступите?

а) предоставите принятие решение наиболее компетентному из вас.

б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым на деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

а) да б) нет

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

а) да б) нет

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить Вас больше никогда этого не делать?

а) да б) нет

26. Кто, с Вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек

б) тот, у кого сильный характер.

27. Всегда ли Вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

а) да б) нет

28. Уважаете ли Вы дисциплину?

а) да б) нет

29. Какой из следующих двух руководителей для Вас предпочтительнее?

а) тот, который все решает сам

б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнению других?

30. Какой из стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором Вы работаете?

а) коллегиальный

б) авторитарный

31. Часто ли у Вас создается впечатление, что другие злоупотребляют Вами?

а) да б) нет

32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает Вас?

а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет.

б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый

33. Как Вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственным правильным, но остальные с Вами не согласны?

а) промолчите

б) будете отстаивать свое мнение

34. Подчиняете ли Вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

а) да б) нет

35. Возникает ли у Вас чувство тревоги, если на Вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?

а) да, б) нет

36. Что бы Вы предпочли?

а) работать под руководством хорошего человека

б) работать самостоятельно, без руководителей

37. Как Вы относитесь к утверждению: «Для того, чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?

а) согласен б) не согласен

38. Случалось ли Вам покупать что-нибудь под влиянием мнения других людей, а, не исходя из собственной потребности?

а) да б) нет

39. Считаете ли Вы свои организаторские способности хорошими?

а) да б) нет

40. Как Вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) у Вас опускаются руки

б) у Вас появляется сильное желание их преодолеть

41. Упрекаете ли Вы людей, если они этого заслуживают?

а) да б) нет

42. Считаете ли Вы, что Ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

а) да б) нет

43. Как Вы поступите, если Вам предложат реорганизовать Ваше учреждение или организацию?

а) введу нужные изменения немедленно

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю

44. Сумеете ли Вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

а) да б) нет

45. Согласны ли Вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

а) да б) нет

46. Считаете Вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

а) да б) нет

47. Кем бы Вы предпочли стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем

48. какую музыку Вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную

б) тихую лирическую

49. Испытываете ли Вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

а) да б) нет

50. Часто ли Вы встречали людей с более сильной волей, чем Ваша?

а) да б) нет

Регистрационный бланк

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

3. Методика «Я-лидер»

Инструкция: «Ребята, Вам предлагается ответить на вопросы об особенностях Вашего умения организовывать различные дела и особенностях Вашей личности. Я буду читать номер утверждения и самоутверждение, а вы должны записать номер и напротив него - свой ответ.

Ответ выбирается по шкале возможных ответов. Полностью согласен — 4; скорее согласен, чем не согласен — 3; трудно сказать — 2; скорее не согласен, чем согласен — 1; полностью не согласен — 0»

Текст методики.

- Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
- Мои действия направлены на достижение понятной мне цели.
- Я знаю, как преодолевать трудности.
- Люблю искать и пробовать новое.
- Я легко могу убедить в чём-то моих товарищей.
- Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
- Мне нетрудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
- всё знакомые относятся ко мне хорошо.

- Я умею распределять свои силы в учёбе и труде.
- Я могу чётко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
- Я хорошо планирую своё время и работу.
- Я легко увлекаюсь новым делом.
- Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
- Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
- Ни один человек не является для меня загадкой.
- Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.
- Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
- Для меня важно достижение цели.
- Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
- Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
- Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
- У меня всегда всё получается.
- Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
- Я умею поднимать настроение в группе моих товарищей.
- Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
- Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
- Не существует проблемы, которую я не могу решить.
- Принимая решения, перебираю различные варианты.
- Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
- Я умею правильно подобрать людей.
- В отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания.
- Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
- Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.
- Я никогда не поступлю так, как другие.
- Я стремлюсь решить все проблемы поэтапно, не сразу.
- Я никогда не поступал так, как другие.
- Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
- При организации дел я учитываю мнение товарищей.

- Я нахожу выход в сложных ситуациях.
- Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
- Никто и никогда не испортит мне настроение.
- Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
- Решая проблемы, использую опыт других.
- Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом.
- Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
- Я умею контролировать работу моих товарищей.
- Умею находить общий язык с людьми.
- Мне легко удастся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела

4. Тест Эмоционный интеллект Холла

Ниже предложены высказывания, которые, так или иначе, отражают различные стороны Вашей жизни. Оцените каждое высказывание баллом, по шкале:

Полностью не согласен (-3 балла). В основном не согласен (-2 балла).

Отчасти не согласен (-1 балл). Отчасти согласен (+1 балл). В основном согласен (+2 балла). Полностью согласен (+3 балла).

Тестовый бланк:

1. Для меня как отрицательные, так и положительные эмоции служат источником знания о том, как поступать в жизни.
2. Отрицательные эмоции помогают мне понять, что я должен изменить в своей жизни.
3. Я спокоен, когда испытываю давление со стороны.
4. Я способен наблюдать изменение своих чувств.
5. Когда необходимо, я могу быть спокойным и сосредоточенным, чтобы действовать в соответствии с запросами жизни.
6. Когда необходимо, я могу вызвать у себя широкий спектр положительных эмоций, такие, как веселье, радость, внутренний подъем и юмор.
7. Я слежу за тем, как я себя чувствую.

8. После того как что-то расстроило меня, я могу легко совладать со своими чувствами.
 9. Я способен выслушивать проблемы других людей.
 10. Я не закливаюсь на отрицательных эмоциях.
 11. Я чувствителен к эмоциональным потребностям других.
 12. Я могу действовать на других людей успокаивающе.
 13. Я могу заставить себя снова и снова встать перед лицом препятствия.
 14. Я стараюсь подходить к жизненным проблемам творчески.
 15. Я адекватно реагирую на настроения, побуждения и желания других людей.
 16. Я могу легко входить в состояние спокойствия, готовности и сосредоточенности.
 17. Когда позволяет время, я обращаюсь к своим негативным чувствам и разбираюсь, в чем проблема.
 18. Я способен быстро успокоиться после неожиданного огорчения.
 19. Знание моих истинных чувств важно для поддержания «хорошей формы».
 20. Я хорошо понимаю эмоции других людей, даже если они не выражены открыто. 21.
- Я могу хорошо распознавать эмоции по выражению лица.
22. Я могу легко отбросить негативные чувства, когда необходимо действовать.
 23. Я хорошо улавливаю знаки в общении, которые указывают на то, в чем другие нуждаются.
 24. Люди считают меня хорошим знатоком переживаний других людей.
 25. Люди, осознающие свои истинные чувства, лучше управляют своей жизнью.
 26. Я способен улучшить настроение других людей.
 27. Со мной можно посоветоваться по вопросам отношений между людьми.
 28. Я хорошо настраиваюсь на эмоции других людей.

29. Я допомагаю другим використовувати їх побудження для досягнення личних цілей.

30. Я могу легко отключиться от переживания неприятностей.

5. Тест Гілфорда

Субтест №1 «Історії із завершенням»

Інструкція до субтесту №1: У цьому субтесті Ви матимете справу з картинками, на яких зображені життєві ситуації, що відбуваються з персонажем Барні. Барні – це лисий чоловік, по професії – офіціант. У ситуаціях також беруть участь дружина, маленький син і друзі Барні, з якими він зустрічається удома або в кафе.

У кожному завданні зліва розташований малюнок, що змальовує певну ситуацію. Визначте відчуття і наміри персонажів, що діють в ній, і виберіть серед трьох малюнків справа той, який показує найбільш правдоподібний варіант продовження (завершення) даної ситуації.

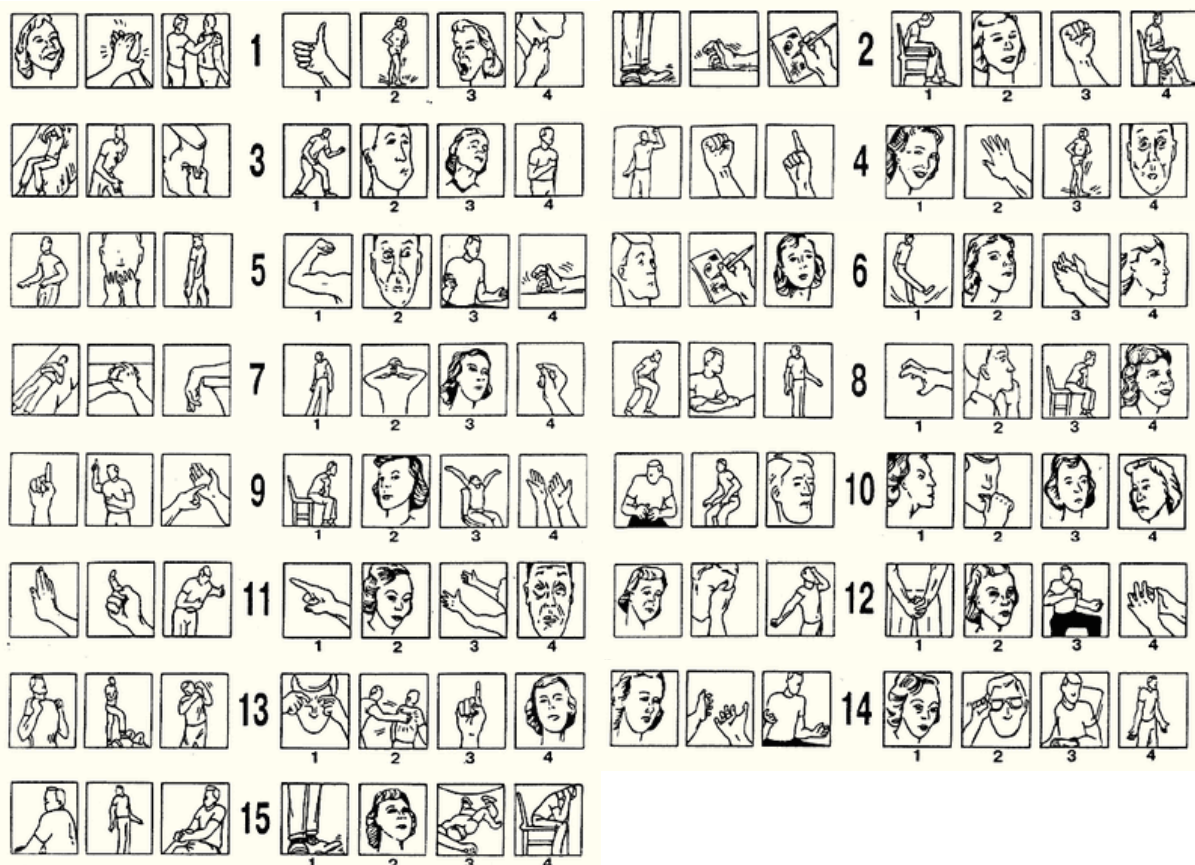
На виконання субтесту відводиться 6 хвилин. За хвилину до закінчення роботи Ви будете попереджені. Працюйте, по можливості, швидше. Не витрачайте багато часу на одне завдання. Якщо важко з відповіддю, переходите до наступного пункту. До важких завдань можна буде повернутися в кінці, якщо вистачить часу. У скрутних випадках давайте відповідь, навіть якщо не зовсім упевнені в його правильності.





Субтест №2 «Групи експресії»

Інструкція до субтесту №2: У цьому субтесті Ви матимете справу з картинками, на яких зображені пози, жести, міміка, тобто виразні рухи, що відображають стан людини. На виконання субтесту відводиться 7 хвилин.



Субтест №3 «Вербальна експресія»

Інструкція до субтесту №3: У кожному завданні цього субтесту зліва написана фраза, яку одна людина говорить іншому, а справа перераховано три ситуації спілкування. Причому тільки в одній з них фраза, приведена

зліва. На виконання субтесту відводиться 5 хвилин. За хвилину до закінчення роботи Ви будете попереджені.

1. Людина – своєму товаришеві: «Ви прекрасні».
1. Задоволений службовець – своєму начальникові. 2. Вдячний учень – своєму викладачеві. 3. Незадоволена людина – своєму знайомому.
2. Продавець – покупцеві: «Ви отримаєте, що треба».
1. Всміхнений викладач – студентові. 2. Лікар – пацієнтові. 3. Розсерджений міліціонер – канючащому п'яниці.
3. Суддя – переможцеві: «Поздоровляю».
1. Отець – переможцеві. 2. Друг – переможцеві. 3. Проігравший – переможцеві.
4. Гордий отець – другу: «Подивися на неї». 1. Ревнива дівчина – другу. 2. Обрадуваний хлопчик – другу. 3. Захоплена дівчина – другу.
5. Людина – своєму другу: «Що ти робиш?».
1. Розсерджена мати – дитині. 2. Заінтригований перехожий – граючій дитині. 3. Вчитель – зразковому учневі.
6. Лікар – хворій дитині: «Прийми це».
1. Мати – синові. 2. Боєць – супротивникові. 3. Навантажена дружина – чоловікові.
7. Офіціантка – клієнтові: «Чим я можу Вам допомогти?».
1. Психіатр – пацієнтові. 2. Перехожий – пострадавшему в аварії. 3. Гід – туристові.
8. Викладач – студентові: «Ти можеш зробити це краще». 1. Дружина – чоловікові. 2. Мати – дитині. 3. Тренер – спортсменові.
9. Отець – синові: «Ти мені подобаєшся».
1. Брат – сестрі. 2. Молода людина – подрузі. 3. Племінник – тітці.
10. Начальник – робочому: «Це добре». 1. Поклонник – артистові. 2. Викладач – студентові. 3. Розгнівана дитина – побитому ним суперникові.
11. Мати – дитині, що біжить: «Тихіше!».

1. Розсерджений отець – кричущому синові. 2. Пасажир – водієві. 3. Перехожий – необережній дитині.

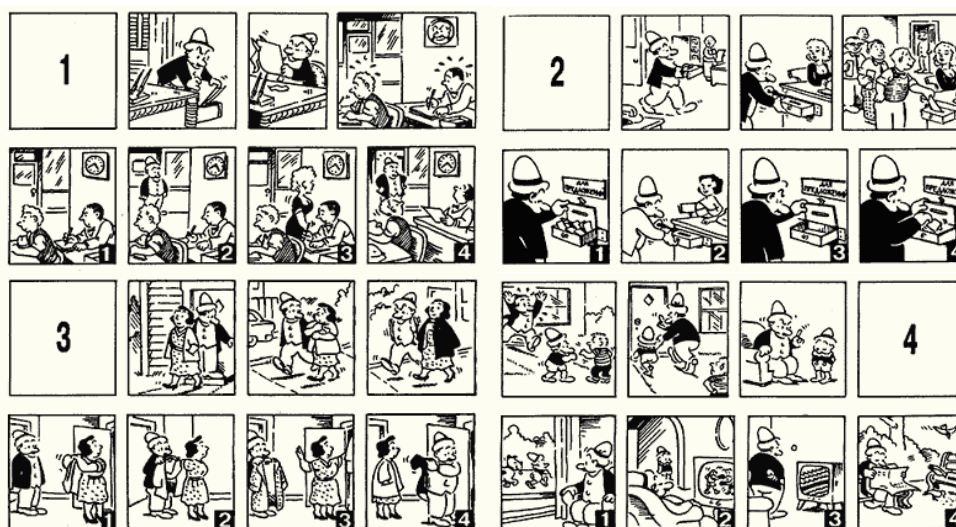
12. Страховий агент – клієнтові: «Розпишіться тут, будь ласка».

1. Адміністратор готелю – клієнтові. 2. Колекціонер автографів – «зірці». 3. Касир – вкладникові.

Субтест №4 «Історії з доповненням»

Інструкція до субтесту №4: У цьому субтесті Ви матимете справу з картинками, на яких зображені історії про Фердинанда. У Фердинанда є дружина і маленька дитина. Він працює начальником, тому в історіях також братимуть участь його товариші по службі.

Кожне завдання складається з восьми картинок. Чотири верхні картинки відображають певну історію, що відбувається з Фердинандом. Одна з цих картинок завжди пропущена. Вам необхідно вибрати серед чотирьох малюнків нижнього ряду той, який при підстановці на місце порожнього квадрата вгорі доповнюватиме історію з Фердинандом по сенсу. Якщо Ви правильно виберете відсутній малюнок, то сенс історії повністю проясниться, відчуття і наміри персонажів, що діють в ній, стануть зрозумілими. На виконання субтесту відводиться 10 хвилин. За хвилину до закінчення роботи Ви будете попереджені.





Структура тренінгової програми (вправи)

I етап. Особистісний модуль

1. Вправа «Мое ім'я»

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

Процедура проведення: Тренер пропонує першому учаснику, наприклад сидячому з права від нього, підвестися і назвати своє повне ім'я та прізвище, а також ім'я, яким він хотів би, щоб його називали в групі. Наприклад: «Мене звать В'ячеслав Іванов. В групі прошу називати мене Слава». Далі виступаючому потрібно повідомити що-небудь про своє ім'я і прізвище.

2. Вправа «Правила»

Мета: прийняття правил для продуктивної роботи групи (Додаток А)

Процедура проведення: Тренер пояснює: для того, щоб кожному в групі було зручно, потрібно дотримуватись певних правил. Далі учасникам пропонується назвати правила, які, на їхню думку, потрібні для ефективної роботи на тренінгу.

Усі пропозиції записуються на фліп-чарті, потім кожне правило обговорюється з групою – що воно означає, для чого потрібне. Тільки після того як уся група прийме правило, тренер записує його на плакаті «Правила роботи групи».

Орієнтовними правилами можуть бути такі:

1. Дотримуватися регламенту;
2. Слухати і чути (один говорить – усі слухають);
3. Бути позитивним;
4. Бути активним;
5. Говорити тільки за темою і від свого імені;

6. Не критикувати: кожен має право на власну думку;
7. Говорити коротко по черзі.

3. Вправа «Очікування»

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

Процедура проведення: Тренер нагадує учасникам, що вони працюють у форматі тренінгу і потрібно сформулювати власні очікування: які знання, навички ви хотіли б отримати.

Кожному учаснику пропонується назвати свої очікування від тренінгу, починаючи словами: «Я очікую...». Кожне висловлювання тренер коротко записує на плакаті «Наші очікування»

3. Вправа «Австралійський дощ»

Мета: активізувати учасників, підготувати їх до наступних вправ.

Процедура проведення: Учасникам необхідно стати в коло.

Тренер: давайте разом послухаємо, який дощ. Зараз по колу ланцюжком ви будете передавати мої рухи. Як тільки вони повернуться до мене, я передам наступні.

4. Вправа «Якості лідера»

Мета: формування уявлень учасників про лідерські якості.

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

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

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

5. Інформаційне повідомлення

Мета: ознайомити учасників з поняттям лідерства

Процедура проведення: Своїм першим народженням ми зобов'язані батькам, друге – ми даємо собі самі. Лідерство є соціальним феноменом. Але для того щоб бути лідером для інших, для початку необхідно стати лідером по відношенню до самого себе. Чи можуть бути лідерами люди, які самі нікуди не йдуть?

В кожній людині закладений величезний потенціал, але знайти і реалізувати його може лише вона сама.

З самого дитинства дитина намагаємося бути кимось. Вона ще не знає, хто вона, а жити без особистості важко. Дитина наслідує дорослих, для того щоб навчитися тому, що вміють вони. Дорослі планують і організують життя дитини, тому що вона ще не вміє це робити самостійно. Виріши, вона знаходить індивідуальність, починає усвідомлювати своє справжнє «Я», бере на себе відповідальність за власне життя і починає управляти ним. У цьому виявляється друге народження.

6. Вправа «Секрет Джованні»

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

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

«Джованні Великий – знаменитий важкоатлет. Сьогодні він дуже схвильований. Схвильований він тому, що відмовився виступати ввечері в показовому виступі, в якому бере участь його лютий суперник Г. Пітбулл. Джованні сказав: «Я не можу піти туди, поки я не знайшов це».

Ваше завдання – розкрити секрет Джованні. Зробити це можна, якщо звести всю наявну на картках інформацію воедино. Вся робота виконується усно. Показувати свою картку іншим забороняється. Ніхто не має права робити ніяких записів. Завдання буде вважатися виконаним, якщо дані відповіді на три питання: Що втратив Джованні? Хто це викрав? Де це знаходиться? Кожен учасник отримує копію Програми».

Учасники обговорюють завдання та пропонують завершені варіанти відповідей ведучому. Ведучий відповідає тільки «так» чи «ні».

При цьому провідному необхідно застерегти учасників від простого перебору варіантів і при пред'явленні відповіді вимагати його обґрунтування.

Правильна відповідь: Загублений перуку. Його викрала собака Белло. Перука знаходиться під ліжком.

Правильна відповідь складно знайти, якщо в групі не проявиться лідер, який візьме на себе виконання координаційної функції. Відповідно, виконання даної вправи на третьому етапі тренінгу дає можливість молодшим командирам проявити організаційні здібності: організувати обговорення і керувати процесом пошуку рішення.

7. Вправа «Мій внутрішній стан»

Мета: підведення підсумків щодо процесу роботи

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

Обмін враженнями, почуттями, думками щодо роботи групи.

II етап. Професійно-управлінський модуль

1. Вправа «Взаєморозуміння»

Мета: взаєморозуміння партнерів при здійсненні спільної діяльності в ситуації штучного обмеження засобів передачі інформації.

Варіант 1. Учасники рівномірно розподіляються по приміщенню. Їх завдання – порахувати від одного до двадцяти, дотримуючись наступних правил: числа повинні називатися послідовно, то є по порядку; одна людина

не може називати два числа підряд; якщо наступне число одночасно назвали декілька учасників, та вправа починається наново. Для ускладнення вправи можна запропонувати учасникам його виконання із закритими очима.

Варіант 2. Вправа виконується в крузі. Ведучий називає будь-яке число(але не більше, ніж кількість учасників в групі). Одночасно з цим необхідно встати учасникам в кількості, рівній названому числу з дотриманням наступних умов: повинне встати рівно стільки учасників, скільки «замовлялося»; учасникам не можна вголос домовлятися, хто саме виконуватиме завдання.

Обговорення: потрібне спільно з учасниками розглянути особливості взаєморозуміння партнерів в ситуації штучного обмеження засобів передачі інформації. Також корисно вийти на обговорення ролі лідера за ситуації, коли необхідно організувати групу на виконання погоджених спільних дій.

Психодіагностичний блок: методика «Самооцінка стилю керівництва» (додаток В).

2. Вправа «Порятунок ведмедя»

Мета: вправа дає учасникам можливість потренувати навички командної роботи.

Ведучий описує командам ситуацію і означає проблему, яку потрібно дозволити:

«Деякому зоопарку був потрібний ведмідь. Ведмедя відловили в сибірських лісах. Посадили в простору клітку і по воді, спочатку по річці, потім по Північному морському шляху і каналам, доставили до місця призначення. В силу об'єктивних причин подорож зайняла декілька місяців. До прибуття ведмедя в зоопарку була підготовлена нова, ретельно обладнана, велика територія.

Проте за час подорожі ведмідь так звик до своєї клітини, що, коли її поставили в цю нову вольєру, не захотів її покидати. Подальше перебування ведмедя в клітині загрожувало йому гіподинамією, ожирінням і т. д. Тому

терміново були скликані незалежні групи експертів для вирішення проблеми».

Через 20 хвилин групам пропонують доповісти підсумки роботи – оголосити програму дій.

Обговорення:

В процесі обговорення корисно запропонувати учасникам відповісти на наступні питання: що заважало виробленню загальногрупового рішення команди? Що допомагало виробленню загальногрупового рішення команди? Чи мали місце непродуктивні втрати часу? На якому етапі і чому?

3. Вправа «Сліпі і поводитир»

Мета: вправа дозволяє підняти в обговоренні тему переживань, пов'язаних з відчуттям лідерства, залежності і відповідальності.

Ділиться на дві підгрупи, одна з яких бере процедури на себе роль спостерігачів. З другої підгрупи вибирається доброволець, який виконуватиме роль поводитиря. Інші учасники є веденими сліпими. Вони вишиковуються в колону по одному, на відстані не менше метра один від одного і беруться один рукою за мотузок, протягнутий уздовж їх колони. Після цього їм зав'язуються очі. Початок мотузка бере в руку поводитир, що встає в голову колони. Завдання поводитиря – провести групу по вказаному ведучим маршруту, не вимовляючи ні слова. Мотузок є єдиним засобом зв'язку його з учасниками.

Перед початком руху ведучий за допомогою підгрупи спостерігачів наводить в кімнаті «невеликий» безлад, для того, щоб ускладнити маршрут за руку веде поводитиря по маршруту: перелазить з ним через стільці, підлазить під столами, між зрушеними шафами і т. п. Завдання поводитиря, проходячи по маршруту, вести за собою свою «сліпу» групу.

Обговорення:

В процесі обговорення слід поговорити, яка роль була простіша, а яка складніше, і узагальнити найбільш ефективні стратегії управління. При цьому підгрупа спостерігачів повідомляє про свої спостереження і по

можливості визначає найбільш уважного поводиря. Після проходження усього маршруту підгрупа сліпих і підгрупа спостерігачів міняються місцями.

Вправу краще знімати на відеокамеру. Якщо такої можливості немає, тоді залишається уся надія на отримання опису того, що відбувається групою.

4. Вправа «Проблемний діалог»

Мета: вправа спрямована на формування навичок спілкування і ведення переговорів в ситуаціях різного психологічного контакту між партнерами.

Вправа виконується в парах. Учасникам даються інструкції – по одній ролі з пакету кожному. Учасникам пропонується мовчки прочитати інструкції і далі діяти відповідно до інструкції, не оголошуючи свої наміри партнерові в парі.

Варіант №1

Виконавець А. Розпочніть з вашого партнера діалог про що-небудь, що може бути цікаво вам обом, або про те, в знанні чого ви упевнені і зможете говорити про це достатній час. Через 3-4 хвилини або якщо відчуєте, що сказано досить, поміняйтеся ролями з вашим партнером і починайте знову.

Виконавець Б. Мовчите, поки не заговорить ваш партнер. В процесі розмови всіляко підтримуйте бесіду і виявляйте зацікавленість. Дивіться на партнера, кивайте, але не намагайтеся перехопити ініціативу у бесіді. Через 3-4 хвилини або коли відчуєте, що сказано досить, поміняйтеся ролями і починайте знову.

Варіант №2

Виконавець А.(те ж, що і в першому варіанті).

Виконавець Б. Коли ваш партнер заведе з вами розмову, подивитися на нього з вираженням типу : «Ну-ну, подивимося, що цікавого ти можеш сказати». Продовжуйте мовчки, але уважно його роздивлятися. Через 2-3 хвилини або коли відчуєте, що досить, поміняйтеся ролями і починайте знову.

Варіант №3

Виконавець А. (Те ж, що і в першому варіанті).

Виконавець Б. Коли ваш партнер починає говорити, послухайте хвилину або дві, потім почніть соватися, міняти ноги, покладені одна на одну, дивитися на годинник, озиратися по сторонах і т. д. Якщо ваш партнер замовкне, скажіть «Так-так, продовжуйте», при цьому поведіться як і раніше. Через 3-4 хвилини або коли визнаєте, що досить, поміняйтеся ролями і починайте знову.

Варіант №4

Виконавець А. Говорите партнерові про що-небудь, що представляє для вас інтерес, але не дивитися на нього. Ви можете дивитися на що завгодно – оглядати кімнату, наприклад, або опустити очі. Через 3-4 хвилини або коли визнаєте, що досить, поміняйтеся ролями і починайте знову.

Виконавець Б. Коли ваш партнер починає бесіду, відповідайте як можна більше підбадьорюючим тоном. Спробуйте дотримуватися теми, запропонованої партнером. Через 3-4 хвилини або коли вирішите, що сказано досить, поміняйтеся ролями і починайте знову.

Корисно роздавати однакові пакети інструкцій усім парам учасників і проводити обговорення після виконання кожного пакету. Обмін враженнями, почуттями, думками щодо роботи групи.

III етап. Організаційно-лідерський модуль

4. Вправа «Ущелина»

Мета: розвиток організаційно-лідерського потенціалу у учасників у форматі групової взаємодії.

5. Процедура проведення: для виконання вправи потрібні лави в кількості, що дозволяє розміститися на них стоячи усій групі, плюс 1-2 додаткові.

Лави розташовані у формі неправильної, але процедури замкнутої фігури. Група тісно (пліч-о-пліч) вишиковується в шеренгу на побудованих лавах. Ведучий дає наступну інструкцію: «Ваша група, виконуючи

спецоперацію в горах, виявилася на краю ущелини. З одного боку – прірва, з іншої – прямовисна стіна. Ви можете пройти вперед тільки по невеликому виступу уздовж цієї стіни. Лави, на яких ви зараз стоїте, виконують роль цього виступу, а ви – роль стіни». Завдання для групи пройти через ущелину. Для цього по черзі кожному, починаючи з крайнього, необхідно пройти уздовж «ущелини» (уздовж своїх товаришів). У випадку якщо хтось з учасників не утримається і торкнеться підлоги, це означає, що він зірвався в прірву, а група не впоралася із завданням. Після цього група повертається на вихідну позицію і виконує завдання до успішного результату.

6. Вправа «Розтяжка»

Мета: розвиток організаторських здібностей, навичок командної роботи та прийняття групових рішень.

Процедура проведення: на висоті приблизно 1,5 метра від підлоги натягається мотузок, що виконує роль «розтяжки».

Ведучий дає наступну інструкцію: «При виконанні спецоперації шлях вашій групі на гірській стежці перегородила розтяжка. Зовнішні умови такі, що ви не можете її знешкодити, обійти або підпірнути під нею. Єдиний спосіб подолати перешкоди - всім переправитися зверху над розтяжкою, не зачепивши її. Виконуйте! Якщо учасників багато (більше 15 осіб), має сенс розділити їх на дві команди і організувати змагання між ними.» Основна позиція вправи, що веде упродовж виконання, як і раніше полягає в наданні лідерам консультативної допомоги в пошуку рішення поставленої задачі.

7. Вправа «Вибухівка»

Мета: організація групової діяльності у відповідності до мети завдання.

Процедура проведення: За командою ведучого "Міна!" групі необхідно за мінімальний час (3–5 секунд) залишити коло («бліндаж») через вузький прохід, позначений ведучим за допомогою двох стільців. Команда ведучим подається без попередження. Створюється встановлення на ймовірність загибелі учасників, які не встигли вчасно залишити бліндаж, від прямого влучення в нього міни. Вправа виконується кілька разів із обговореннями.

Пояснення: Вправу складно виконати, якщо кожен учасник думатиме лише про те, як врятуватися тільки йому.

Після виконання вправи ведучий пропонує розсадити групу в круг, провести обговорення і обмінятися враженнями.

8. Вправа «Коло «зворотного зв'язку»

Мета: одержання зворотного зв'язку від групи, обмін почуттями і враженнями.

Процедура проведення: ведучий пропонує учасникам по колу висловити свої думки з тем тренінгу.