

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
Кафедра психології

На правах рукопису

ПОНОЧКОВ ДАНИЛО ОЛЕКСІЙОВИЧ
ОСОБИСТІСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Спеціальність 053 Психологія
(код) (назва спеціальності)

Освітня програма Психологія
(назва)

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра

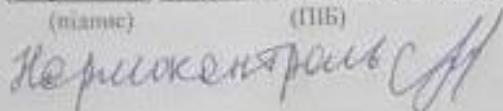


Науковий керівник: д.
психологічних наук, проф.
Самойлов О.Є.

РЕКОМЕНДОВАНО ДО
ЗАХИСТУ

Протокол № 10
засідання кафедри _____
від 15.01 2024 р.

Завідувач кафедри
(Людмила ПРІСНЯКОВА)
(підпис) (ПІБ)



Дніпро, 2024

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ**

Кафедра психології
Освітній ступінь магістр
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітня програма 053 «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
психології
(ім'я кафедри)



Людмила ПРИСНЯКОВА

12.02.2024

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

ПОНОЧКОВ ДАНИЛО ОЛЕКСІЙОВИЧ

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

1. Тема роботи Особистісні детермінанти лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти

2. Науковий керівник _____

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

3. Строк подання роботи на кафедру 12.02.2024

4. Мета кваліфікаційної роботи виявити особистісні детермінанти лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти

5. Завдання випускної кваліфікаційної роботи

1. проаналізувати феномен лідерства в психології;

2. дослідити проблему лідерського потенціалу особистості;

3. виявити специфіку феномену групового лідера в студентському середовищі;

4. організувати та провести дослідження;

5. представити результати дослідження та їх описати;

6. сформулювати цілі психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти

7. описати елементи психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти;

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вступ	Жовтень 2023 р.	виконано
2.	I Розділ	Листопад 2023 р.	виконано
3.	II Розділ	Грудень 2023 р.	виконано
4.	III Розділ	Січень 2024 р.	виконано
5.	Робота в цілому	Лютий 2024р.	виконано

Науковий керівник

(підпис)

Олександр САМОЙЛОВ

Здобувач вищої освіти

(підпис)

Данило ПОНОЧКОВ

Дата видавання завдання 16.09.2023

АНОТАЦІЯ

Розвиток лідерських навичок та вмінь серед здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти стає дедалі більш важливим у зв'язку з різноманітністю викликів, з якими стикається суспільство у 21 столітті. Глобалізація, технологічний розвиток та інші чинники змінюють умови праці. Лідерські якості стають ключовими для адаптації до нових реалій та конкурентоспроможності на ринку праці. Розвиток нових ідей та інновацій є необхідним для вирішення сучасних викликів. Лідерські здібності дозволяють здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти впливати на розвиток та інновації у різних галузях. Сучасні проблеми суспільства стають все більш складними, і вирішення їх вимагає ефективного лідерства. Здобувачі вищої освіти повинні розвивати навички прийняття рішень та керівництва для вирішення таких проблем. Сучасні лідери повинні мати високий рівень соціальної відповідальності. Заклади вищої освіти відіграють важливу роль у формуванні цінностей та підготовці лідерів, які мають дбати про громадське благо. Освіта не обмежується лише передачею знань. Вона також спрямована на розвиток особистості. Вивчення особистісних детермінантів лідерського потенціалу допомагає здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти краще розуміти себе та свої можливості в ролі лідера. В світі, де існують різноманітні культури та глобальні комунікації, лідерам важливо розуміти та поважати цю різницю. Вивчення особистісних аспектів лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти допомагає формувати толерантне та відкрите мислення.

Отже, дослідження особистісних детермінантів лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти має важливі наслідки для розвитку сучасного психології зокрема та суспільства в цілому.

У сучасному світі, де лідерство стає критично важливою якістю для особистісного та професійного розвитку, виникає питання щодо ефективного розвитку лідерського потенціалу серед здобувачів вищої освіти закладів вищої

освіти. Неспроможність ефективно розвивати ці якості може стати перешкодою для особистісного зростання. Слід зауважити, що на сьогодні існує недостатнє розуміння важливості вивчення в психології особистісних детермінант лідерського потенціалу саме серед здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти.

Питання, що виникають, стосуються того, які саме аспекти особистості та досвіду впливають на розвиток лідерських якостей в цільовій аудиторії. Чи існують загальні особистісні риси, які сприяють формуванню лідерського потенціалу, або ж цей процес індивідуалізований? Які чинники впливають на перехід від теоретичних знань до практичного застосування лідерських навичок? Які особистісні та соціокультурні контексти визначають ступінь розвитку лідерського потенціалу у здобувачів вищої освіти?

Ця проблемна ситуація вимагає глибокого аналізу та дослідження для встановлення конкретних особистісних факторів, які визначають лідерський потенціал здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти. Розкриття цих аспектів допоможе розробити ефективні програми підтримки та розвитку лідерських якостей у цільовій аудиторії.

Об'єкт дослідження: психологічний аналіз особистісних детермінант лідерського потенціалу.

Предмет дослідження: особистісні детермінанти лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти.

Мета дослідження: виявити особистісні детермінанти лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти.

Гіпотези дослідження:

- лідерський потенціал детермінований особистісними якостями: відкритість, активність, екстраверсія, гнучкість у поведінці;

- лідерський потенціал відрізняється у здобувачів вищої освіти різних напрямів навчання, курсів і статі.

Відповідно до зазначених цілей, об'єкту, предмету і гіпотез дослідження в дослідженні вирішуються наступні завдання:

1. проаналізувати феномен лідерства в психології,
2. дослідити проблему лідерського потенціалу особистості,
3. виявити специфіку феномену групового лідера в студентському середовищі,
4. організувати та провести дослідження,
5. представити результати дослідження та їх описати,
6. сформулювати цілі психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти,
7. описати елементи психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти.

Методи дослідження: методика "Я - лідер"; п'ятифакторний тест-опитувальник NEO FF; оцінка лідерського потенціалу, опитувальник FPI; форма B;

Методи математико-статистичної обробки: перевірка на нормальність розподілу за критерієм Шапіро-Уїлка, описова статистика з розрахунком середнього-арифметичного та середньо-квадратичного відхилення, коефіцієнта варіації, порівняльний аналіз з використанням непараметричного критерію U-Манна-Уїтні та критерію Н Краскела-Уолліса, кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта Спірмена, регресійний аналіз.

Наукова новизна полягає у розробці психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти.

Теоретична значущість роботи: магістерська робота вносить важливий внесок у розуміння теоретичних аспектів лідерства, досліджуючи, як саме особистісні риси, якості впливають на формування лідерського потенціалу. Це може допомогти у вдосконаленні існуючих теоретичних моделей лідерства. Результати дослідження можуть слугувати основою для розробки програм та стратегій вищої освіти, спрямованих на активне стимулювання розвитку лідерських якостей серед здобувачів вищої освіти. Дослідження розширює знання у галузі психології, розкриваючи, яким чином психологічні аспекти можуть впливати на формування лідерських якостей.

Практична значущість роботи: розуміння того, які саме етапи та впливи в освітньому процесі сприяють чи гальмують розвиток лідерського потенціалу, дозволяє виявити критичні моменти для впровадження коригуючих заходів. Результати дослідження можуть мати безпосередній вплив на практику вищої освіти, надаючи конкретні поради та рекомендації для впровадження змін у програмах навчання здобувачів вищої освіти.

Апробація результатів роботи та публікації:

1) Поночков Д. О. Особливості лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти // Актуальні проблеми юриспруденції та психології: матер. IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 15 груд. 2023 р.). Дніпро : ВВПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2023. С.

2) Самойлов О.Є., Поночков Д. О. Особистісні детермінанти лідерства // Теоретичне та практичне застосування результатів сучасної науки: матеріали V Міжнародної студентської наукової конференції, м. Рівне, 27 жовтня, 2023 рік / ГО «Молодіжна наукова ліга». — Вінниця: ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2023. С. 298-300

Структура магістерської роботи. Робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків та списку літератури.

ABSTRACT

The development of leadership skills and abilities among graduates of higher education institutions is becoming increasingly important in connection with the variety of challenges facing society in the 21st century. Globalization, technological development and other factors are changing working conditions. Leadership qualities become key for adaptation to new realities and competitiveness in the labor market. The development of new ideas and innovations is necessary to solve modern challenges. Leadership skills allow graduates of higher education institutions to influence development and innovation in various fields. Modern society's problems are becoming more and more complex, and their solution requires effective leadership. Graduates must develop decision-making and leadership skills to address such challenges. Modern leaders must have a high level of social responsibility. Institutions of higher education play an important role in shaping values and training leaders who must care for the public good. Education is not limited to the transfer of knowledge. It is also aimed at personality development. The study of personal determinants of leadership potential helps students of higher education institutions to better understand themselves and their capabilities as a leader. In a world of diverse cultures and global communications, it is important for leaders to understand and respect this difference. Studying the personal aspects of the leadership potential of higher education graduates of higher education institutions helps to form tolerant and open thinking.

Therefore, the study of personal determinants of the leadership potential of higher education graduates has important consequences for the development of modern psychology in particular and society as a whole.

In today's world, where leadership is becoming a critically important quality for personal and professional development, the question arises about the effective development of leadership potential among students of higher education institutions. Failure to effectively develop these qualities can become an obstacle to personal growth. It should be noted that today there is an insufficient understanding of the importance of studying the personal determinants of leadership potential in psychology, especially among students of higher education institutions.

The questions that arise relate to what aspects of personality and experience influence the development of leadership qualities in the target audience. Are there general personal traits that contribute to the formation of leadership potential, or is this process individualized? What factors affect the transition from theoretical knowledge to practical application of leadership skills? What personal and socio-cultural contexts determine the degree of development of leadership potential in students of higher education?

This problematic situation requires in-depth analysis and research to establish specific personal factors that determine the leadership potential of students of higher education institutions. Disclosure of these aspects will help to develop effective programs for supporting and developing leadership qualities in the target audience.

Object of research: psychological analysis of personal determinants of leadership potential.

The subject of the research: personal determinants of the leadership potential of higher education students.

The purpose of the study: to reveal the personal determinants of the leadership potential of higher education graduates of higher education institutions.

Research hypotheses:

- leadership potential is determined by personal qualities: openness, activity, extroversion, flexibility in behavior;
- leadership potential differs among students of higher education of different fields of study, courses and gender.

In accordance with the specified goals, object, subject and hypotheses of the research, the following tasks are solved in the research:

1. analyze the phenomenon of leadership in psychology,
2. to investigate the problem of leadership potential of an individual,
3. to reveal the specificity of the group leader phenomenon in the student environment,
4. organize and conduct research,
5. present the research results and describe them,
6. to formulate the goals of the psychological program for the development of the leadership potential of students of higher education,
7. describe the elements of the psychological program for the development of the leadership potential of students of higher education.

Research methods: "I am the leader" method; five-factor test-questionnaire NEO FF; assessment of leadership potential, FPI questionnaire; form B;

Methods of mathematical and statistical processing: checking for normality of the distribution according to the Shapiro-Wilk test, descriptive statistics with the calculation of the arithmetic mean and root mean square deviation, the coefficient of variation, comparative analysis using the non-parametric U-Mann-Whitney test and the Kruskal-Wallis H test, correlation analysis using the Spearman coefficient, regression analysis.

The scientific novelty consists in the development of a psychological program for the development of the leadership potential of students of higher education.

Theoretical significance of the work: the master's work makes an important contribution to the understanding of theoretical aspects of leadership, investigating how exactly personal traits and qualities affect the formation of leadership potential. This can help in improving existing theoretical models of leadership.

The results of the study can serve as a basis for the development of programs and strategies of higher education aimed at actively stimulating the development of leadership qualities among students of higher education. The study expands knowledge in the field of psychology, revealing how psychological aspects can influence the formation of leadership qualities.

The practical significance of the work: understanding which stages and influences in the educational process promote or inhibit the development of leadership potential, allows you to identify critical moments for the implementation of corrective measures. The results of the study can have a direct impact on the

practice of higher education, providing specific advice and recommendations for the implementation of changes in the training programs of students of higher education.

The structure of the master's thesis. The work consists of an introduction, 3 chapters, conclusions and a list of references.

ЗМІСТ

ВСТУП	12
РОЗДІЛ 1 ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБИСТІСНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ	
1.1. Феномен лідерства в психології	17
1.2. Проблема лідерського потенціалу особистості	31
1.3 Феномен групового лідера в студентському середовищі	34
Висновки по розділу 1	44
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	
2.1. Організація та проведення дослідження	49
2.2. Результати дослідження та їх обговорення	54
Висновки по розділу 2	85
РОЗДІЛ 3 ПСИХОЛОГІЧНА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	
3.1 Цілі психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти	88
3.2 Елементи психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти	89
Висновки по розділу 3	100
ВИСНОВКИ	104
ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ	115

ВСТУП

Розвиток лідерських навичок та вмінь серед здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти стає дедалі більш важливим у зв'язку з різноманітністю викликів, з якими стикається суспільство у 21 столітті. Глобалізація, технологічний розвиток та інші чинники змінюють умови праці. Лідерські якості стають ключовими для адаптації до нових реалій та конкурентоспроможності на ринку праці. Розвиток нових ідей та інновацій є необхідним для вирішення сучасних викликів. Лідерські здібності дозволяють здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти впливати на розвиток та інновації у різних галузях. Сучасні проблеми суспільства стають все більш складними, і вирішення їх вимагає ефективного лідерства. Здобувачі вищої освіти повинні розвивати навички прийняття рішень та керівництва для вирішення таких проблем.

Сучасні лідери повинні мати високий рівень соціальної відповідальності. Заклади вищої освіти відіграють важливу роль у формуванні цінностей та підготовці лідерів, які мають дбати про громадське благо. Освіта не обмежується лише передачею знань. Вона також спрямована на розвиток особистості. Вивчення особистісних детермінантів лідерського потенціалу допомагає здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти краще розуміти себе та свої можливості в ролі лідера.

В світі, де існують різноманітні культури та глобальні комунікації, лідерам важливо розуміти та поважати цю різницю. Вивчення особистісних аспектів лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти допомагає формувати толерантне та відкрите мислення.

Отже, дослідження особистісних детермінантів лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти має важливі наслідки для розвитку сучасного психології зокрема та суспільства в цілому.

В науковому дискурсі проблематикою лідерства серед здобувачів вищої освіти займалися автори в наступних психологічних напрямках: теоретичне

дослідження лідерства (Д.Волківська [3;4;5;6;7], І. Грищенко [10]), психологічні аспекти мотивації та лідерства (С. Занюк [11], В. Москаленко [26]), актуальність лідерства в управлінні та освіті (С. Калашнікова [13], М. Гаврилюк [9]), розвиток особистості та лідерських якостей (Ю. Кравченко [15], Ю. Кращенко [16], Л. Сергеева [38], О. Пометун [31]), соціально-педагогічні умови формування лідерського потенціалу (Д. Волківська [8], О. Савченко, О. Панфілов [37], К. Потопа [32], К. Садохіна [40]), організація студентського самоврядування та групове лідерство (Н. Прибиловська [33], Р. Кричевський [17]), педагогічні та психологічні аспекти виховання лідерів (Н. Мараховська [21], Р. Сопівник [39], К. Садохіна [40], В. Татенко [41], Я. Яхнін [42]).

У сучасному світі, де лідерство стає критично важливою якістю для особистісного та професійного розвитку, виникає питання щодо ефективного розвитку лідерського потенціалу серед здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти. Неспроможність ефективно розвивати ці якості може стати перешкодою для особистісного зростання. Слід зауважити, що на сьогодні існує недостатнє розуміння важливості вивчення в психології особистісних детермінант лідерського потенціалу саме серед здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти.

Питання, що виникають, стосуються того, які саме аспекти особистості та досвіду впливають на розвиток лідерських якостей в цільовій аудиторії. Чи існують загальні особистісні риси, які сприяють формуванню лідерського потенціалу, або ж цей процес індивідуалізований? Які чинники впливають на перехід від теоретичних знань до практичного застосування лідерських навичок? Які особистісні та соціокультурні контексти визначають ступінь розвитку лідерського потенціалу у здобувачів вищої освіти?

Ця проблемна ситуація вимагає глибокого аналізу та дослідження для встановлення конкретних особистісних факторів, які визначають лідерський потенціал здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти. Розкриття цих

аспектів допоможе розробити ефективні програми підтримки та розвитку лідерських якостей у цільовій аудиторії.

Об'єкт дослідження: психологічний аналіз особистісних детермінант лідерського потенціалу.

Предмет дослідження: особистісні детермінанти лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти.

Мета дослідження: виявити особистісні детермінанти лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти.

Гіпотези дослідження:

- лідерський потенціал детермінований особистісними якостями: відкритість, активність, екстраверсія, гнучкість у поведінці;
- лідерський потенціал відрізняється у здобувачів вищої освіти різних напрямів навчання, курсів і статі.

Відповідно до зазначених цілей, об'єкту, предмету і гіпотез дослідження в дослідженні вирішуються наступні завдання:

1. проаналізувати феномен лідерства в психології,
2. дослідити проблему лідерського потенціалу особистості,
3. виявити специфіку феномену групового лідера в студентському середовищі,
4. організувати та провести дослідження,
5. представити результати дослідження та їх описати,
6. сформулювати цілі психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти,
7. описати елементи психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти.

Методи дослідження: методика "Я - лідер"; п'ятифакторний тест-опитувальник NEO FF; оцінка лідерського потенціалу, опитувальник FPI; форма B;

Методи математико-статистичної обробки: перевірка на нормальність розподілу за критерієм Шапіро-Уїлка, описова статистика з розрахунком середнього-арифметичного та середньо-квадратичного відхилення,

коефіцієнта варіації, порівняльний аналіз з використанням непараметричного критерію U-Манна-Уїтні та критерію Н Краскела-Уолліса, кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта Спірмена, регресійний аналіз.

Наукова новизна роботи полягає у розробці психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти.

Теоретична значущість роботи: магістерська робота вносить важливий внесок у розуміння теоретичних аспектів лідерства, досліджуючи, як саме особистісні риси, якості впливають на формування лідерського потенціалу. Це може допомогти у вдосконаленні існуючих теоретичних моделей лідерства.

Результати дослідження можуть слугувати основою для розробки програм та стратегій вищої освіти, спрямованих на активне стимулювання розвитку лідерських якостей серед здобувачів вищої освіти. Дослідження розширює знання у галузі психології, розкриваючи, яким чином психологічні аспекти можуть впливати на формування лідерських якостей.

Практична значущість роботи: розуміння того, які саме етапи та впливи в освітньому процесі сприяють чи гальмують розвиток лідерського потенціалу, дозволяє виявити критичні моменти для впровадження коригуючих заходів.

Результати дослідження можуть мати безпосередній вплив на практику вищої освіти, надаючи конкретні поради та рекомендації для впровадження змін у програмах навчання здобувачів вищої освіти.

Апробація результатів роботи та публікації:

1) Поночков Д. О. Особливості лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти // Актуальні проблеми юриспруденції та психології: матер. IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 15 груд. 2023 р.). Дніпро : ВВПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2023. С.

2) Самойлов О.Є., Поночков Д. О. Особистісні детермінанти лідерства // Теоретичне та практичне застосування результатів сучасної науки: матеріали V Міжнародної студентської наукової конференції, м. Рівне,

27 жовтня, 2023 рік / ГО «Молодіжна наукова ліга». Вінниця: ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2023. С. 298-300

Структура магістерської роботи. Робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків та списку літератури.

РОЗДІЛ 1 ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБИСТІСНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1. Феномен лідерства у психології

Перш за все слід проаналізувати етимологію поняття «лідер». Вважається, що слово «лідер» походить від німецького слова *laithjan*. В англійській мові його використовували як дієслово *to lead* (вести) та іменник *a leader* (той хто веде). Лідерами стали називати воєначальників. В Англії слово лідер використовували також для позначення посади людини, яка прокладала курс корабля. У ХІХ столітті з'явилося слово *leadership* (лідерство), воно означало позицію, яку займає людина у системі відносин між людьми. У різних мовах найближчим до слова «лідер» є «вести, вождь». Наприклад *dux* (латинь) – ватажок, голова, монарх та ін., *fuhrer* (німецький) – вождь, керівник ..., *guide* (французький) – провідник, що направляє ..., *capo* (італійський) – голова, ватажок ..., *jefe* (Іспанська) - шеф, старший офіцер ... Всі ці слова походять від дієслова *вести*. В українській мові слово «вождь» походить від дієслова «водити, керувати». Також необхідно зазначити, що в кожній мові існують синоніми до слова «вести», але які несуть інші смислові відтінки. Але в науці закріпилися англійські за походженням слова «лідер» та «лідерство» [8].

Проблема лідерства розглядається в різних науках: психології, педагогіці, соціології, політології, менеджменті та ін. У педагогіці лідерство найчастіше розглядають у контексті управління педагогом дитячим колективом та статусу членів учнівського колективу, їх вплив на розвиток групи однолітків. Соціологи основний упор роблять визначення статусу особистості групи, трудовому колективі, державі. Оцінці впливу лідера на результативність спільної діяльності. У політології визначають сутність влади, роль політичного лідера в структурі суспільства, відповідність особистісних якостей займаної посади. Філософи розкривають вплив лідерів на історичний

перебіг розвитку людства, сутність влади. Розкриваються питання насильства, авторитаризму, тоталітаризму та ін. У менеджменті найчастіше лідерство розглядається як своєрідний синонім керівника. Визначення функцій лідера, його місце у виробничих відносинах, спонукання підлеглих до діяльності [8].

З вищесказаного можна констатувати, що кожна з наук зробила свій внесок у розкриття проблеми лідерства. Крім того існує величезна кількість теорій лідерства. Приблизно з середини ХХ століття лідерство є незмінним предметом дослідження. Історичний аналіз розвитку цього поняття дозволяє стверджувати, що інтерес до проблеми лідерства виник ще період античної науки.

В античності лідерство розглядали як дії вождя, полководця. Філософами обговорювалася проблема, які якості повинен мати вождь (Геродот, Плутарх, Светоній, Платон, Арістотель та ін.). Наприклад, виділяли необхідну наявність сильної волі, вміння передбачати, вести людей на подвиг, глибокий розум та сильний дух. У період Середньовіччя підкреслюється божественна природа влади людини (К. Тертуліан, Ф. Аквінський та ін.). Влада монархів спирається на церкву, а церква набула авторитету від Бога. Отже, монарх є слугою церкви. З іншого боку в Середньовіччі виникло таке явище у суспільстві як лицарство. Лицар володіє якостями, що дозволяють йому здійснювати подвиги, насамперед спираючись на моральні та етичні принципи, віру в Бога. До лідера тоді пред'являлися жорсткі моральні вимоги [38].

У період Відродження відбуваються зміни у економіці, культурі, науці. Особливо відзначається високий темп розвитку. Усі ці зміни призвели до загострення політичних відносин. У цю епоху вважали, що статус людини ні визначатися походженням, конфесією, лише особистісними якостями людини. З'являються філософи, які в основі своєї теорії наголошують на проблемі лідерства (Н. Макіавеллі, Е. Роттердамський, М. де Монтень). За М. Макіавеллі влада государя має бути відокремлена від релігії. У своїй праці «Державець» фактично він говорить про політичного лідера. Найкращою

формою держави Н. Макіавеллі вважав республіку. Для досягнення поставленої мети можна використовувати будь-які засоби [38].

На деякий час інтерес до проблеми лідерства дещо знизився, аж до ХІХ століття. ХІХ – ХХ століття – час масштабних війн (громадянська війна США, колоніальні війни, перша та друга світові війни та ін.). Така жорстка зовнішня політика держав пред'явила нові вимоги до лідерів. Великий внесок у розробку теорії лідерства зробив німецький філософ Ф. Ніцше, представник ірраціоналізму і волюнтаризму. Його досвід вплинув на розвиток соціології. Він вважає, що воля до влади є фактором розвитку історії. Прагнення влади є творчим інстинктом, властивий лише видатним людям. Між лідером та його послідовниками формується ірраціональний, інстинктивний зв'язок .

Крім цього Ф. Ніцше обґрунтував необхідність становлення суперлідера – Надлюдини. До якостей надлюдини він відніс: сила, воля, вміння підніматися над іншими людьми. Соціологічний підхід до проблеми лідерства був найбільш популярним у другій половині ХІХ ст. На початку ХХ століття з'являється теорія «великих людей», у 50-ті роки ситуаційна теорія лідерства. У 70-х роках. минулого сторіччя виникла трансформаційна теорія лідерства. В останні роки з'явилися теорії орієнтовані на індивідуальність особистості. Одна із сучасних теорій лідерства – ціннісна. У рамках цієї концепції актуалізований перехід від управління до самоврядування, на становлення лідера впливають макро-і мікропроцеси, що відбуваються в суспільстві [38].

В науковому дискурсі проблематикою лідерства займались автори в наступних психологічних напрямках: теорії лідерства (Б. Авольо, Б. Басс, Д. Джунг [43], Дж. Отрі [44], С. Бачелдер [45], В. Бенніс [46], К. Бланшард, М. Міллер [48]), аналіз лідерської динаміки (Д. Берлін [47], Л. Болман, Т. Діл [50], К. Кешман [51]), організаційна культура та лідерство (М. Крістенсен [53], Дж. Кротті [54]), лідерство та його роль в специфічних контекстах (Г. Данфорд [55], Л. Даунтон [57]), філософія лідерства та особистісний розвиток (С. Ходжкінсон, Е. Голландер [64]), ефективність та динаміка лідерства (Р. Хаус [66], Е. Дженнінгс [67]), трансформація та розвиток лідерства (Р. Грінліф [62],

П. Герсі [63], К. Бленчард [48]), вплив лідерства на зміни та організаційний розвиток (Дж. Коттер [68], Д. Креч [69]), ціннісне лідерство (Г. Фейрхольм [58]), різні підходи до визначення та розвитку лідерства (Ф. Фідлер [59;60], Р. Фішер [61]).

Дуже часто поняття «лідер», «лідерство» і «керівництво» часто використовуються як синонімічні, хоча з наукової точки зору вони розрізняються за змістом. В цьому зв'язку слід надати категорії «лідер», виходячи з психологічних підходів (таблиця 1.1.).

Таблиця 1.1
Визначення поняття "лідер"

Психологічний Підхід	Зміст
Психоаналітичний підхід	Вивчення невідсвічених інстинктів та підсвідомих процесів. Акцент на ролі дитинства та впливі підсвідомого на поведінку.
Біговаріантний підхід	Акцент на зовнішні поведінкові реакції та їх обумовленість зовнішнім середовищем. Експериментальні дослідження на тваринах.
Когнітивний підхід	Дослідження мислення, сприйняття, пам'яті та вирішення проблем. Розглядається внутрішній психічний процес.
Гештальт-психологія	Акцент на цілісність та взаємодію елементів в цілому. Зорове сприйняття як активний процес.
Гуманістичний підхід	Підкреслення внутрішньої суб'єктивності, особистісного зростання та самореалізації.
Психосоціальний підхід	Розгляд аспектів соціального впливу на розвиток особистості та стадії психосоціального розвитку.

Продовження таблиці 1.1.	
Нейропсихологія	Вивчення взаємодії мозку та поведінки, роль нейротрансмітерів та нейропластичності.
Позитивна психологія	Акцент на розвиток позитивних аспектів людського життя, вивчення щастя та задоволення.

Аналізуючи різноманітні психологічні підходи та їх зміст, можна дійти висновку, що визначення поняття «лідер» в психології має широкий спектр напрямків, кожен з яких розглядає особистість та її поведінку з різних точок зору. Однак, загальною тенденцією є визнання важливості внутрішніх процесів та зовнішніх факторів впливу на розвиток та формування особистості.

Отже, психологічний зміст поняття «лідер» визначається багатьма факторами, які об'єднуються в комплексному розумінні особистості та її взаємодії з навколишнім середовищем.

Далі слід розкрити сутність поняття «лідерство» (таблиця 1.2.).

Таблиця 1.2. Визначення поняття «лідерство»

Психологічний Підхід	Визначення лідерства
Трансформаційний підхід	Лідерство розглядається як процес впливу лідера на групу з метою досягнення вищих цілей, акцентуючи увагу на стимулюванні та розвитку потенціалу підлеглих. Лідерство розуміється як взаємодія та вплив обох сторін, де лідер та підлеглі взаємодіють у процесі досягнення спільної мети.
Ситуативний підхід	Лідерство розглядається в контексті ситуації, підкреслюючи, що ефективність лідерства залежить

	від особливостей самої ситуації та специфіки групи. Лідер адаптує свій стиль до конкретних обставин та потреб учасників, намагаючись максимізувати результативність в конкретних умовах.
Транзакційний підхід	Лідерство розглядається як обмін ресурсами та винагородами між лідером і підлеглими. Лідер використовує систему позитивних і негативних підсилень для стимулювання певних поведінкових моделей серед підлеглих, щоб досягти цілей організації чи групи.
Аутентичний підхід	Лідерство розглядається як виявлення власної аутентичної особистості, що сприяє розвитку взаємодії та довіри з підлеглими. Лідер ставить за мету визнання власних цінностей та відкритість у взаємодії з іншими для створення сприятливого робочого середовища та сприяння особистісному зростанню.
Соціально-когнітивний підхід	Лідерство розглядається через призму мислення, вірувань та психологічних процесів. Зосереджений на тому, які лідер реалізує когнітивні здібності, вирішує проблеми, мобілізує ресурси та впливає на груповий процес. Лідер вважається стратегічним мислителем та тим, хто ефективно приймає рішення.

Узагальнюючи, різноманітні психологічні підходи слід зазначити про багатогранність та складність людської психіки та поведінки. Сучасна психологія розвивається в напрямку комплексного розуміння і врахування різноманітних чинників, що формують і впливають на особистість та психологічні процеси.

Лідерство має динамічну характеристику, проявляється у міжособистісних контактах, основна сутність лідерства визначається владою та домінуванням. Лідерство не зводиться до набору окремих якостей чи здібностей. Лідерство проявляється у міжособистісних відносинах. З іншого боку, лідерство можна розглядати як історичне явище.

Р. Стогдилл розділив усі визначення лідерства на наступні групи [78]:

- як центр групових процесів (С. Кулі, Е. Мамфорд, Л. Бернанд);
- як прояв особистісних рис (В. Бінгем, О. Тід);
- як мистецтво досягнення згоди (Б. Мур, Ф. Філіпс, Ф. Оллпорт);
- як дію та поведінку (Дж. Хемвілл);
- як інструмент досягнення мети чи результату (Р. Кеттелл, К. Девіс);
- як взаємодія (П. Друкер, С. Браун);
- як уміння переконувати (С. Шенк);
- як здійснення впливу (Р. Стогділл, Ф. Хейман);
- як владні відносини (Ж. Блондель);
- як наслідок диференціації ролей (М. Шериф, К. Шериф);
- як ініціація чи запровадження структури;
- як вияв емоційної зрілості;
- як бачення перспективи;
- як дотримання особливих цінностей.

Поява цих моделей хронологічно збігаються із виникненням теорій лідерства, соціальним розвитком суспільства. Лідерство розглядається в різних галузях соціальних взаємин. В цьому зв'язку важливим є трактування поняття «керівник» (таблиця 1.3.).

Визначення поняття «керівник»

психологічний підхід	зміст
теорія трансформаційного лідерства	керівник, який взаємодіє з командою, сприяючи її зростанню та розвитку через стимулювання інновацій, мотивацію та особистий приклад. Такий керівник спрямовує зусилля на досягнення спільних цілей та розвиток кожного члена групи.
психоаналітичний підхід	керівник як авторитет, який використовує свою владу для управління колективом, зміст полягає в задоволенні потреб безпеки та стабільності членів групи через чіткість правил та ієрархії.
гуманістичний підхід	керівник, який ставить людину в центр своєї уваги, надаючи пріоритет розвитку та задоволенню особистих потреб працівників, такий підхід враховує індивідуальність та самореалізацію кожного учасника команди.
когнітивно-поведінковий підхід	керівник, який акцентує на зміні поведінки та думок для досягнення поставлених цілей, це може включати навчання новим навичкам та використання позитивного посилення.
соціокультурний підхід	керівник як частина соціальної системи, взаємодія з якою впливає на його стиль та ефективність, зміст підходу включає розуміння впливу соціальних та культурних чинників на управлінські практики.

Загальні риси та різниці між підходами можна узагальнити наступним чином:

1. Фокус уваги:
 - трансформаційний лідер: спрямований на розвиток та інновації,

- психоаналітичний керівник: акцент на ієрархії та стабільності,
- гуманістичний керівник: орієнтований на розвиток та задоволення потреб особистості.

2. Підхід до влади:

- трансформаційний лідер: використовує вплив через надихання та власний приклад,

- психоаналітичний керівник: здійснює управління через контроль та ієрархію,

- гуманістичний керівник: прагне до співпраці та розвитку кожного члена команди,

3. Орієнтація на особистість:

- трансформаційний лідер: визнає важливість особистого росту,

- психоаналітичний керівник: забезпечує стабільність та безпеку через контроль,

- гуманістичний керівник: ставить людину в центр уваги, наголошуючи на особистому розвитку.

4. Підхід до змін:

- трансформаційний керівник: активно просуває інновації та позитивні зміни,

- психоаналітичний керівник: зберігає стабільність через збереження існуючого порядку,

- гуманістичний керівник: сприяє змінам для досягнення особистого та колективного розвитку.

Ці узагальнення дозволяють зрозуміти ключові відмінності між підходами до ролі керівника в організаційному середовищі, виокремлюючи їхні основні принципи та цінності.

Таблиця 1.4. Відмінності між керівником та лідером

характеристика	лідер	керівник
визначення ролі	особа, яка впливає на інших та ініціює зміни	особа, яка здійснює управління та контроль над задачами
спрямованість	на досягнення визначених цілей та ідеалів.	на досягнення конкретних результатів та виконання завдань.
вплив	забезпечує вплив через надихання та приклад	використовує владу для досягнення поставлених завдань
орієнтація на особистість	ставить команду в центр уваги, розвиває індивідів	спрямований на задачі та ефективне управління ресурсами
взаємодія з командою	здатний вести та мотивувати команду	забезпечує координацію та контроль роботи команди.
стиль управління	гнучкий та відкритий, стимулює та сприяє ініціативі	ефективно керує завданнями, стежить за виконанням планів
відношення до змін	активно сприймає та просуває інновації	може бути консервативним, зберігає стабільність
фокус на відносинах	наголошує на взаємодії та відносинах в команді	акцентує на організаційних завданнях та ефективності
відповідальність	акумулює на собі відповідальність за результати.	несе відповідальність за виконання завдань та процесів.

Ця таблиця надає порівняльний огляд основних характеристик лідера та керівника, допомагаючи розуміти їхні різниці в підходах до взаємодії з командою та досягнення результату.

Існує три групи відмінностей керівника і лідера: функціональні (керівник забезпечує функціонування офіційної структури групи, а лідерство характеризується психологічними взаєминами між людьми); умови виникнення і припинення (лідерство виникає природним чином, керівнику делегують повноваження, від яких він звільняється в ситуації звільнення з посади); джерела влади (керівник наділяється офіційними правами, влада лідера заснована на авторитеті). Деякі дослідники, визначаючи різницю між керівником і лідером, виділяють лише формальний ознака, інші основний наголос роблять джерелі влади. Нам видається, що таке схематичне ставлення до розведення цих понять не зовсім коректне. Керівник може бути формальним і неформальним лідером, він може мати харизматичну владу і легітимну владу (визначену законом) [34].

Все розмаїття теорій лідерства можна розділити на три групи (структурний, поведінковий, ситуаційний) і подальше дроблення є недоцільним. У межах структурного підходу здійснюється спроба виділити універсальні особистісні риси, що характеризують ефективного лідера, керівника. У поведінковому підході здійснюється спроба виявити універсальні поведінкові патерни, які забезпечують успіх у діяльності. Третій підхід визначає ситуації, у яких проявляється лідер та необхідність враховувати специфіку ситуації у процесі керівництва людьми [38].

Найбільш популярним є другий, поведінковий підхід. Саме в рамках цього підходу розроблено поняття «стилі лідерства», ефективний лідер», технології формування лідерства. Розглянемо докладніше деякі теорії лідерства.

Ситуаційна теорія Ф. Фідлера заснована на положенні про імовірнісну ефективність лідера. Ефективність залежить від ситуації, в якій виявляється лідер. В одній ситуації лідер покаже ефективне вирішення проблеми, в іншій немає. Основне завдання Ф. Фідлера і полягала відповісти на питання: який лідер необхідний у тій чи іншій ситуації. Поведінка лідера визначається лідерськими потребами [59; 60]. Теорія П. Херсі та К. Бланшара так само є

ситуаційною теорією. На відміну від теорії Ф. Філдера в даній теорії ефективність лідера визначається зрілістю групи. Виділяють компоненти зрілості групи (професійна та мотиваційно-психологічна), її рівні (члени групи не можуть і не хочуть бути відповідальні; не можуть, але хочуть нести відповідальність; здатні, але не хочуть виконувати спільну діяльність; колектив і здатний і виконує діяльність) [48].

Прикладом поведінкової теорії лідерства можна назвати двовимірну модель лідерства Р. Блейка та Дж. Моутона. Ефективність лідера визначається двома факторами: увага до виробництва і до людей. Увага до виробництва розуміється досить широко, під ним фактично можна розуміти будь-яку спільну діяльність. Увага до людей передбачає доброзичливу психологічну обстановку групи. Автори теорії виділили п'ять стилів лідерства, які в комплексі отримали назву «управлінські ґрати». Основний практичний висновок з теорії Р. Блейка та Дж. Моутона: лідерству можна навчитися [10].

Ціннісна теорія лідерства С. Кучмарські та Т. Кучмарські заснована на тому, що лідер формує цінності особистості, групи. Лідерству, яке ґрунтується на цінностях можна навчитися. Вони виділяють три етапи становлення лідерства (відомі пасивні; послідовники активні, але не рівні лідеру; «стейкхолдери» активно включені в лідерство). Процес лідерства ніколи не припиняється [70]. Цікавою є концепція «обслуговуючого лідерства» Р. Грінліфа. Ця концепція набула широкого поширення в соціальній роботі. Лідер «служить», допомагає людям. Лідер створює умови для задоволення потреб членам групи. Емпатія є одним з необхідних якостей лідера. Нині США працює «Центр обслуговуючого лідерства», робота якого спирається концепцію Р. Грінліфа [62]. Зрозуміло, розглянуті теорії не претендують на весь спектр представлених у науці теорій лідерства. Слід розглядати проведений аналіз як приклади виділених груп концепцій лідерства.

Лідер як явище є соціальним продуктом, своєрідним злиттям зовнішніх (середовище, фактор виховання тощо) і внутрішніх (власна активність, рефлексивність тощо) факторів розвитку особистості. Вченими виділяються

необхідні навички та якості для лідера. Наприклад, Р. Стогдилл [78] виділив наступні групи навичок лідера (соціальні, інтелектуальні, адміністративні, технічні, ефективності та ін.). Серед науковців є розуміння, що всі навички лідера можна розділити на дві групи: ділові (планування, організація та ін) та особистісні (навички самоврядування, гнучкість та ін.). Всі особистісні характеристики можна розділити на наступні групи: уявлення про себе, потреби і мотиви, переконання, стиль діяльності, особливості міжособистісних контактів, стресостійкість. Всі якості лідера можна поділити на такі групи: індивідуально-особистісні; організаційно-управлінські; соціально-психологічні; перцептивно-лідерські.

Проаналізуємо структуру якостей лідера (таблиця 1.5.).

Таблиця 1.5. Структура якостей лідера

група якостей лідера	набір якостей
відданість	відданість меті та цілям, визначенням кращого шляху до успіху.
вплив	здатність впливати на інших, надихати та мотивувати до досягнення високих результатів.
емпатія	здатність розуміти та відчувати емоції інших, встановлення сильних міжособистісних зв'язків.
впевненість	впевненість у власних здібностях та відданість своїм переконанням.
комунікація	висока комунікативна здатність, здатність чітко та ефективно висловлювати ідеї.
толерантність до ризику	готовність приймати важливі рішення та брати на себе відповідальність.
адаптивність	гнучкість та здатність адаптуватися до нових умов та змін в оточенні.

лідерський інстинкт	навички прийняття стратегічних рішень та визначення оптимального курсу дій.
висока етика	дотримання етичних стандартів та високих моральних принципів.
розуміння візії	чітке розуміння та спільне сприйняття візії організації чи команди.

Ця таблиця визначає ключові групи якостей лідера та включає конкретний набір якостей для кожної групи. Ці якості є основними для успішного лідерства в різних ситуаціях та обставинах.

Одним із актуальних питань є виділення функцій лідера. Група, яку очолює лідер, одночасно вирішує безліч завдань. Частина завдань може бути зумовлена ситуацією в якій існує група, частина життєво важлива для групи (клімат у колективі, традиції, норми та ін.), її існування (фаза розвитку групи). Як правило, дані функції постійні. Проаналізуємо функції лідера (таблиця 1.5.)

Таблиці 1.5. Функції лідера

функції лідера	відповідні концепції та підходи
визначення візії	трансформаційне лідерство: розвиває і комунікує чітку візію, стимулює інновації.
наведення прикладу	службове лідерство: демонструє приклад служіння та дбайливого ставлення до інших.
надихання та мотивація	трансформаційне лідерство: заохочує та інспірує команду до досягнення великих результатів.
планування та організація	теорія менеджменту: організує завдання та ресурси для досягнення конкретних цілей.
сприяння розвитку	ситуаційне лідерство: адаптує свій підхід відповідно до потреб та розвитку команди.
тренінг та коучинг	трансформаційне лідерство: використовує тренінг та коучинг для розвитку потенціалу команди.
керівництво змінами	трансформаційне лідерство: активно впроваджує та керує змінами для досягнення цілей.
комунікація та спілкування	теорія трейтів лідерства: розвиває сильні комунікативні навички для ефективного спілкування з командою.

управління конфліктами	теорія заходів: вирішує конфлікти шляхом прийняття необхідних заходів та вирішення проблем.
забезпечення співпраці	ситуаційне лідерство: стимулює та сприяє співпраці та взаємодії в команді.

Виходячи з проведеного аналізу можна стверджувати, що лідер, для ефективного виконання своїх обов'язків, повинен бути багатогранною особистістю, володіти різноманітним спектром навичок та якостей.

Відповідно до концепцій та підходів, лідер визначає візію, надихає та мотивує команду, організовує робочі процеси, сприяє розвитку та вирішенню конфліктів, забезпечує співпрацю та виконує інші важливі функції для досягнення успіху в організації чи команді. У кожному конкретному випадку лідер може враховувати підходи та концепції, які найкращим чином відповідають умовам та завданням, що перед ним стоять.

1.2 Проблема лідерського потенціалу особистості

У науковій літературі можна стикнутися з низкою близьких понять: «особистісний потенціал», «особистісно-професійний потенціал», «лідерський потенціал», «потенціал керівника». Слід провести аналіз даних понять та визначити зміст поняття «лідерський потенціал». Термін «потенціал» визначається як можливість, щось існує у прихованому вигляді і може виявитися у певних умовах.

Проблемою особистісного потенціалу займалися Д. Волківська [5;6], Н. Маринець [22], Л. Подшивайлова, Ф. Подшивайлов [22], Н. Руда [36] та ін. Виділяють різні види особистісного потенціалу: творчий, духовний, комунікативний, духовно-моральний, емоційно-моральний, інноваційний, кар'єрного зростання. Потенціал особистості можна розкрити через можливі та ресурсні якості людини, які забезпечують йому успіх у розвитку.

Особистісно-професійний потенціал дозволяє людині оптимально реалізувати професійно-важливі та професійно значущі якості. У процесі

життєдіяльності професіонал відновлює особистісні ресурси (інтелектуальні, вольові, комунікативні та ін.) [22].

Найчастіше лідерський потенціал розглядають щодо керівників. Вважають, що лідерський потенціал є найважливішою якістю керівника [5;6]. Досі в науковій літературі поняття «лідерський потенціал» часто використовують як супутню характеристику керівника, не визначаються межі цієї категорії, її зміст. Найчастіше визначають його як сукупність особистісних якостей керівника. Лідерський потенціал необхідно розглядати в рамках конкретної діяльності, структури конкретного колективу. Науковці пропонують розглядати лідерський потенціал у рамках «зони найближчого розвитку» [5;6].

Узагальнюючи роботи дослідників, можна визначати лідерський потенціал як сукупність індивідуальних якостей та забезпечує ефективну діяльність. Основними напрямками розвитку лідерського потенціалу є: по-перше, самовпевненість; по-друге, самопрезентація; по-третє, вміння враховувати ситуацію [5;6].

Лідерський потенціал по суті інтегральною якістю, яка забезпечує ефективність спільної діяльності з використанням особистісного та ділового ресурсу. Лідерський потенціал визначається потребами, мотивами, відповідальністю, світоглядом.

При оцінці лідерського потенціалу необхідно визначати готовність взяти на себе відповідальність за колектив, позитивне ставлення до людей, навчання, вміння та готовність надихати; вміння відстоювати свою точку зору, вміння приймати непопулярні рішення та інше [5;6].

Провідними складовими лідерського потенціалу є: компетенції та якості лідера, які забезпечують ефективність його діяльності; особливості сприйняття його членами групи та можливості прояву своїх здібностей лідера.

Слід виділити компоненти в структурі лідерського потенціалу: психофізіологічний (тип темпераменту, здоров'я), соціальний (комунікативні якості, самостійність, висока групова адаптація, ініціативність, старанність,

адекватна висока самооцінка), інтелектуальний (вербальні здібності, дивергентне мислення) та емоційний (емпатія, співучасть та ін.) [5;6].

До компоненти лідерського потенціалу певні автори відносять: силу особистості, здатність впливати на оточуючих, здатність до управління, екстраверсія, розвинені комунікативні якості, активність, інтелект, інтуїція, гнучкість, цілеспрямованість [5;6].

Лідерський потенціал є якістю, завдяки якому людина забезпечує ефективну діяльність в певних умовах, метою якої є досягти авторитету групи, використовуючи діловий та особистісний ресурси.

Під лідерським потенціалом необхідно розуміти сукупність психологічних якостей, які у найбільшій мірі відповідають потребам групи, вони найбільш ефективні для вирішення проблемних ситуацій.

Лідерський потенціал є складним явищем, що складається з декількох компонентів: особистісних здібностей, операційних вмінь. Реалізація цих здібностей і умінь повинна відповідати ситуації, що виникає і завдяки їх реалізації група досягає високих результатів спільної діяльності.

Серед умови для розвитку лідерського потенціалу можна окреслити наступне:

- перцептивно-інформаційна доступність лідера;
- широкі можливості для заохочення та покарання;
- можливість вирішувати соціальні, особистісні проблеми членів колективу;
- наявність та пропаганда соціальних проектів [5;6].

Вивчаючи особистісні детермінанти лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти Н. Руда виявила, що лідери не звертають увагу на думку оточуючих, можуть піти думки більшості, завжди внутрішньо зібрані, добре вміють співвідносити особистісні цінності та групові, терпимо ставляться до повсякденних складнощів, використовують власний досвід для корекції поведінки [36].

Отже, високий рівень лідерського потенціалу забезпечується контактністю, креативністю, прийняття себе таким, як є. Ефективні лідери не бояться використовувати агресію як засіб управління.

1.3 Феномен групового лідера у студентському середовищі

Студентський вік є проміжним по суті між юнацьким і періодом дорослості, в науці як правило називають пізній юнацький вік. Основними новоутвореннями віку є: формування стійкого самосвідомості, розуміння причинно-наслідкових зв'язків у подіях життя, розуміння зв'язку внутрішніх та зовнішніх подій, групова та его-ідентичність (Е. Еріксон). Психологічне зміст цього віку пов'язаний з професійним і особистісним самовизначенням. Центральним новоутворенням юнацтва, на думку І.С. Кона є розвиток самосвідомості. Завдяки цьому в юнацтві виявляються наступні інтереси: політична діяльність, волонтерство, наукова діяльність. У юнацькому віці турбують проблеми глобального масштабу. Життєві цілі визначаються як всеосяжні, з урахуванням дальньої перспективи [15;39].

Студентське середовище є соціалізуючим фактором для особистості. У студентській групі відбуваються динамічні процеси структурування, формування та зміни міжособистісних (емоційних та ділових) взаємовідносин, розподілу групових ролей та висування лідерів [39]. Через це у студентській групі створюються всі сприятливі умови у розвиток лідерського потенціалу. Причому дуже часто проявляються лідерські якості у тих здобувачів вищої освіти, у яких у шкільні роки таких прагнень не спостерігалось, вони не виявляли лідерської активності. Отже, студентська група постає деяким стартовим майданчиком для прояву лідерського потенціалу. В психологічних дослідженнях не виявлено яскравого прояву лідерства в процесі навчальної діяльності, в протилежність позанавчальної [54].

У студентські роки людина успішно поєднує громадську та навчальну діяльність у майбутньому з більшою ймовірністю займе посаду керівника або стати неформальним лідером у трудовому колективі [32;33].

Студентська група зазнає змін у процесі навчання. У розвитку колектив проходить два етапи. Перший етап – інтегративний. Другий етап (старші курси) визначається як індивідуалізований. Здобувачі вищої освіти сприймають себе як частину групи, самосприйняття групи характеризується уніфікованістю, цілісністю та суб'єктивністю.

Якщо групове самосприйняття не сформовано, то відносини групи відрізняються диференційованістю, фрагментарністю. На старших курсах частіше зустрічаються групи із сформованим самосприйняттям.

Студентська група належить до малих соціальних груп. У науці давно визнано, що взаємини групи мають істотний вплив на ефективність спільної діяльності, характер протікання процесу спілкування, характеризуються вибірковістю, емоційною забарвленістю. Групу відрізняє наявність загального ознаки та спільної діяльності. Отже, група відрізняється наявністю міжособистісних контактів, спільної діяльності. Виділяють рівні розвитку групи, структуру. Сприйняття членами групи одне одного, етап розвитку групи визначає особливості спільної діяльності.

Важливою характеристикою, яка описує становище індивіда у групі є соціальний статус. Статус людини у групі є об'єктивним показником успішності комунікативної діяльності особистості. Статус особистості є інтегральною характеристикою, що поєднує реальне становище людини у групі і суб'єктивна оцінка людиною свого статусу. Статус визначає права, обов'язки, привілеї в колективі. Лідер є одним із статусів індивіда у групі. Зазвичай виділяють ділове та емоційне лідерство. Діловий лідер, як правило, добре оперує операційними вміннями та навичками, він забезпечує результативність спільної діяльності. Емоційний лідер добре управляє людськими відносинами, вміє надавати підтримку у складних життєвих ситуаціях, вміє емоційно заразити людей.

Розкриваючи сутність лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти, слід звернути увагу й не так на природні ресурси особистості, як на ті якості, які формуються у процесі освіти. Виділяються критерії потенційного лідера: смисловий (активність, відповідальність); стильовий (комунікативність); організаційний (компетентність).

Для оцінки особистісних детермінант популярне використання факторної моделі. Факторна модель оцінки особистості представлена методиками Р. Кеттела, П. Коста, Р. МакКрея, І. Фаренберга, Х. Зарга, Р. Гампела та ін. На основі цієї моделі були розроблені особистісні опитувальники 16PF, NEO FFI, NEO PI- R, FPI, MMPI та ін [22]

Під лідерським потенціалом здобувачів вищої освіти розуміється системну, організовану діяльність студентів. Результатом цієї діяльності є стимулювання та розвиток ціннісної рефлексії, творчих здібностей, самостійності та ініціативи, здібностей необхідних для лідера [36].

За результатами багатьох психологічних досліджень були виявлені деякі закономірності лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти. Зокрема у закладі вищої освіти становлення лідерського потенціалу набуває цілеспрямованого і керованого характеру порівняно із середньою школою. Це пояснюється системою вимог закладу вищої освіти та загальним інформаційно-культурним середовищем освітнього простору. Лідерський потенціал демонструє соціально-психологічну складову особистості здобувачів вищої освіти. Здобувачі вищої освіти-лідери здатні впливати на оточуючих, використовуючи особистісний та діловий ресурси. Вони не виявили суттєвих відмінностей у виразності лідерського потенціалу юнаків та дівчат. Хоча відзначаються відмінності в засобах і методах, які вони використовують для досягнення ефективного лідерства. Наприклад, юнаки частіше використовують агресивність, прагнення влади, а дівчата альтруїзм, екстраверсію. Порівнюючи здобувачів вищої освіти з низьким і високим лідерським потенціалом, дослідники виявили певні відмінності. У здобувачів вищої освіти з низьким рівнем лідерського потенціалу спостерігається

наявність протиріч в операційних вміннях. Уміння управляти собою протиставляється вмінню працювати з групою. Якщо вони зважають на свою думку, свої інтереси, то не можуть їх співвіднести з потребами групи. Хоча вони можуть виявляти досить високий рівень харизми. Також спостерігається поєднання високої самооцінки себе як лідера і невміння вирішувати проблеми.

У результаті, індивід перебуває у полоні своїх ілюзій. Здобувачі вищої освіти не вміють приймати своєчасних рішень, відкладають прийняття рішення на потім, або вважають, що проблема якось «розсмокчеться» сама. Вони представляють досить добре правила спільної діяльності, але при цьому не вміють організувати її. У цьому випадку відбувається розбіжність когнітивного та поведінкового компонента лідерства. Такі здобувачі вищої освіти часто є провокаторами конфліктів, хоча якщо їм надати можливість індивідуальної роботи будуть дуже ефективними.

Здобувачі вищої освіти з високим лідерським потенціалом добре контролюють власні бажання і потреби, орієнтовані на потреби групи, чи не схильні до імпульсивних, необдуманих рішень. Достатньо самокритичні в оцінці своїх здібностей як лідера. Схильні більшою мірою недооцінити лідерські якості, ніж переоцінити. Вміють прогнозувати ситуацію і підбирати методи та засоби вирішення проблеми. Недостатньо усвідомлюють загальну управлінську стратегію, потрібний зовнішній контроль.

Отже, лідерський потенціал здобувачів вищої освіти забезпечується гармонійним розвитком операційних умінь та навичок, навчання у закладі вищої освіти створює необхідні умови для розвитку лідера.

Розвиток лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти визначається як процес, у якому можна виділити такі елементи: готовність групи підкорятися лідеру; прагнення здобувача вищої освіти бути лідером; вміння конструювати середовище. Слід виділити явні та приховані можливості у структурі лідерського потенціалу [36]. Схематично структура лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти представлена на рисунку 1.1.

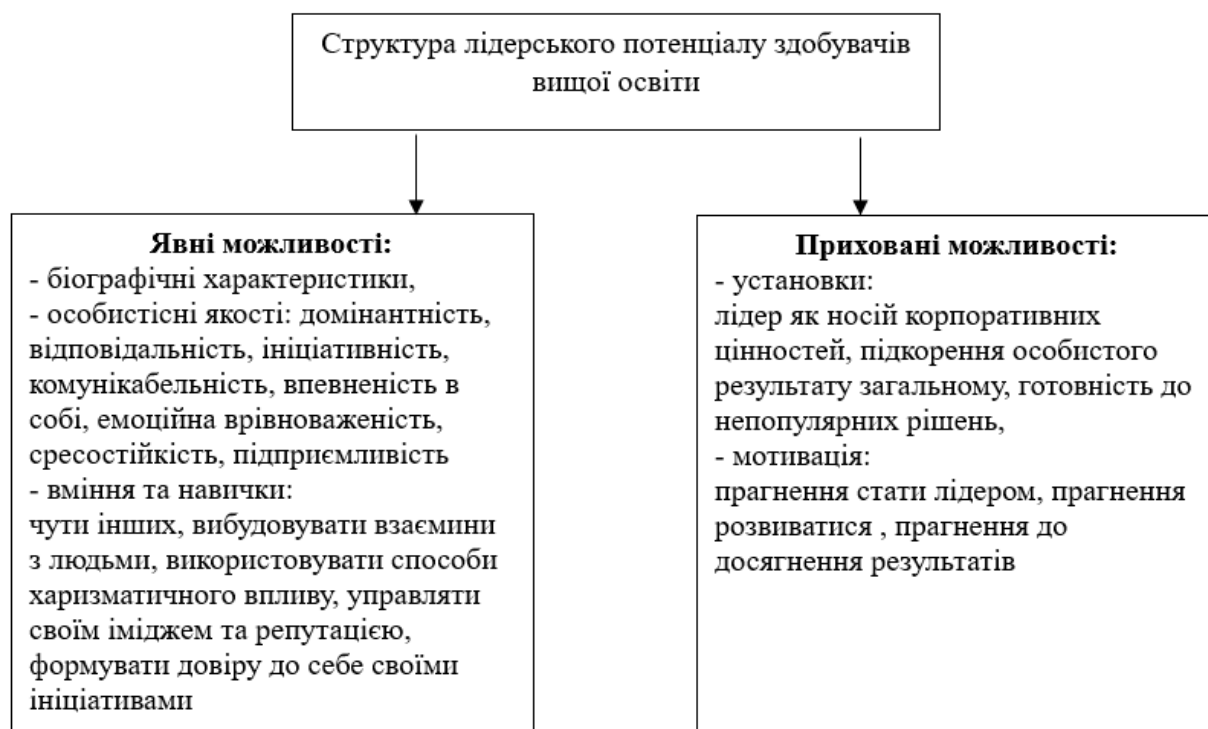


Рис. 1.1. Структура лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти

Лідерський потенціал здобувачів вищої освіти відрізняється динамічним характером, розвиток лідерського потенціалу не закінчується у студентські роки, а продовжується надалі в ході професійної та трудової діяльності людини. У психологічних дослідженнях виділені рівні лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти: деструктивний (10%), пасивний (50 – 60%), реактивний (20 – 25%), активний та проактивний (8 – 10%).

При оцінці лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти насамперед необхідно оцінювати неформальне лідерство. Основними функціями здобувача вищої освіти-лідера є: підтримка норм групової поведінки; мотивування членів групи для їхнього дотримання; координація спільної діяльності; модераторство при конфліктних ситуаціях.

Оцінюючи особистісні якості лідерів, дослідники отримують суперечливі дані. Досі не можуть отримати цілісної картини особистісної детермінації лідера. При цьому найчастіше об'єктом дослідження були

дитячий, підлітковий колективи, учнів старшого шкільного віку, але практично відсутні дані з вивчення студентських груп.

Розглядаючи особистісні детермінанти лідера, вважається за необхідне розкривати їх з урахуванням соціальної ситуації розвитку, провідного виду діяльності в пізньому юнацькому віці. Здобувач вищої освіти набуває нової соціальної ролі в суспільстві. Здобувачі вищої освіти, по суті, будучи самостійними людьми (самі приймають рішення у повсякденному житті, емоційно віддаляються від батьків, набувають економічної самостійності тощо), але при цьому продовжують залишатися в сім'ї під захистом батьків. У студентські роки зберігається психологічна та економічна залежність від батьків. Відповідно, це і виявляє основне протиріччя віку, одночасно самостійність, та її відсутність. Основною віковою задачею є подолати цю суперечність [36].

Вступаючи до закладу вищої освіти здобувачів вищої освіти виробляють нові компетентності та стратегії поведінки. Формується вміння контролювати своє життя, деякі здобувачі вищої освіти виявляють на цьому етапі зайвий самоконтроль і зовнішній контроль, що може слугувати джерелом конфліктів у групі. Частина здобувачів вищої освіти виявляє підвищене прагнення до контролю, демонструючи його у формі домінування та незалежної поведінки. Можуть чинити опір впливу ззовні, протистоїть будь-якій людині, яка, на їхню думку, намагається їх контролювати. У студентському віці юнаки розширюють соціальні контакти. Міжособистісні контакти вирізняються високою інтенсивністю. Велике значення набувають неформальні відносини, вони дозволяють задовольнити потребу в близьких емоційних контактах. Яскраво виражена потреба у визнанні, у самоповазі, самоприйнятті.

Велике значення для студентів набуває референтна група. Група дозволяє здобувачів вищої освіти задовольнити потребу у приналежності, дозволяє позитивно сприймати себе, уникати внутрішньоособистісного конфлікту.

Студентське середовище дозволяє формувати демократичні відносини як усередині групи, так і між групою та викладачами, заохочується безпосередність, щирість.

Якщо оцінювати взаємозв'язок статусу здобувачів вищої освіти у групі та ставленням між ними можна визначити діловий, емоційний та «психотерапевтичний» статус. Міжособистісні відносини оцінювалися за такими параметрами: «залежність – незалежність», «товариськість – нетовариськість», «прийняття боротьби – уникнення боротьби». Всі три статуси взаємопов'язані, гармонійні у структурі групи. Здобувачі вищої освіти, які найчастіше звертаються за допомогою у навчанні намагаються ухилитися від конфліктів, намагаються зайняти нейтральну позицію у разі протистояння всередині групи. У всіх здобувачів вищої освіти-лідерів, незалежно від модальності статусу розвинені комунікативні якості, експресія.

Сучасна студентська група відрізняється роз'єднаністю. Основними причинами є: великий відсоток працюючих здобувачів вищої освіти, збільшення обсягу самостійної роботи здобувачів вищої освіти, активне використання Інтернет-ресурсів, онлайн навчання у закладі вищої освіти. У цьому віці продовжується професійне самовизначення особистості.

Цікавим є порівняння уявлень здобувачів вищої освіти та викладачів про лідерство. Здобувачі вищої освіти визнають високий рівень значущості для лідера операційних умінь і навичок, а ось педагоги вважають найбільш важливими для лідера: компетенції та особисті якості [36].

Науковці виділяють 8 ступенів у розвитку студентського лідера: персоніфікований, знеособлений, командний, ірраціональний, пізнавальний, дистанційний, акцептуючий, метафоричний. Персоніфікований рівень лідерства є першим. Індивід виділяється на роль лідера завдяки своїм особистим якостям. Основними функціями лідера на цьому рівні є: забезпечити сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, забезпечити своєчасний обмін інформацією, здійснити контроль спільної діяльності. Другим рівнем є знеособлений. Лідер не вирішує проблеми

зайнятості однокурсників. Здобувачі вищої освіти перестають чекати на постійні вказівки лідера. На цьому рівні управління передбачає рівні ролі, через загальні доручення, правила. Командний рівень не передбачає розроблення конкретних доручень. Лідер контролює лише загальні схеми доручень, члени колективу самостійно розподіляють ролі. На ірраціональному рівні лідер не віддає доручення та розпорядження. Використовує більш демократичні форми: прохання, побажання. Лідер визначає цінності групи. Пізнавальний рівень передбачає формулювання питань членам колективу. Лідер вміє прогнозувати поведінку членів колективу. На дистанційному рівні до лідера звертаються за необхідності, лідер навчає інших вирішувати проблеми самостійно. Акцептуючий рівень передбачає поведіння членів групи з готовими варіантами дій. Лідер вибирає один із найбільш оптимальних. На метафоричному рівні лідеру не потрібно контактувати з групою. Колектив є самостійний. Рівень розвитку лідера залежить від його академічної успішності, готовності взяти на себе роль лідера. На перших рівнях лідер поступово делегує керівні функції. Ці рівні називаються функціональними. На наступних рівнях лідеру потрібно навчитися делегувати повноваження.

Крім цього, виділяються стадії розвитку групи. Стадія 1: команда-початківець. Лідер знаходиться у центрі контактів, він координатор, мотиватор, педагог, контролер. Стадія 2: команда зтяжнього перехідного періоду. Члени група стають більш компетентними, приймають відповідальність за виконувану ними роботу. Лідер вже не контролює дії кожного здобувачів вищої освіти. Комунікаційні канали між членами групи ефективніші. Стадія 3: досвідчена команда. Члени групи вміють співпрацювати, лідер групи координує діяльність. Лідер контролює зовнішні контакти групи. Стадія 4: зріла команда. Група відповідає за спільну діяльність. Члени групи самі вирішують більшість професійних та адміністративних питань, самостійно планують свою роботу, розподіляють ролі та обов'язки. Лідер координує взаємодію мінігруп у колективі, розподіляє

ресурси між ними. Можна виділила наступні типи лідерів студентських колективів (таблиця 1.6.).

Тип лідера	Характеристика
Сенсорно-сприймаючий	- керівництво принципом "тут і зараз", - миттєва реакція на зміни ситуації, - добре реалізує себе в ситуації кризи, - не пунктуальний, - волелюбний та неуважний
сенсорно-вирішальний	- жорсткий та надійний, - всі доручення виконуються вчасно, - уважний до деталей, - намагається зберегти традиції і може чинити опір інноваціям
інтуїтивно-логічний	- прагне розвивати колектив, - вміє проектувати та ефективно використовує ресурси, - складності не лякають його, креативний, - не повторює інструкції, іноді не толерантний та трудоголік
інтуїтивно-емоційний	- орієнтований на міжособистісні контакти, - стимулює зростання кожного, - прагне вирішувати проблеми членів колективу, - демократичний та оптиміст, може знаходити розуміння з боку групи, але може і її залишити.

Ця таблиця надає характеристику різних типів лідерів у студентському середовищі, визначаючи їхні основні риси та підходи до керівництва. Кожен тип лідера відрізняється своїм стилем, реакцією на ситуації та спрямованістю на певні аспекти групової діяльності.

Узагальнюючи все вище сказане, під лідерським потенціалом здобувачів вищої освіти слід розуміти динамічну систему організаційних здібностей, ресурсів ділових і особистісних, що реалізуються в управлінні спільною діяльністю з урахуванням ситуації. Лідерський потенціал є соціально-психологічною характеристикою особистості здобувача вищої освіти, що забезпечує можливість впливати на оточуючих. Лідерський потенціал здобувачів вищої освіти являє собою діалектичну єдність явних і прихованих можливостей і ресурсів.

Студентська група забезпечує можливість міжособистісних контактів, створює сприятливий соціально-психологічний клімат групи. Внаслідок цього, група є потужним соціалізуючим фактором для самостійності, професійного та особистісного розвитку здобувачів вищої освіти. Студентська група є частиною суспільства, його соціальної структури. У ній також фокусуються суспільні відносини. Знання механізмів цих відносин є необхідним елементом соціального управління, побудованого на науковій основі.

Висновки по розділу 1.

1. Аналізуючи різноманітні психологічні підходи та їх зміст, можна дійти висновку, що визначення поняття «лідер» в психології має широкий спектр напрямків, кожен з яких розглядає особистість та її поведінку з різних точок зору. Однак, загальною тенденцією є визнання важливості внутрішніх процесів та зовнішніх факторів впливу на розвиток та формування особистості.

Отже, психологічний зміст поняття «лідер» визначається багатьма факторами, які об'єднуються в комплексному розумінні особистості та її взаємодії з навколишнім середовищем.

Лідерство має динамічну характеристику, проявляється у міжособистісних контактах, основна сутність лідерства визначається владою та домінуванням. Лідерство не зводиться до набору окремих якостей чи здібностей. Лідерство проявляється у міжособистісних відносинах.

Загальні риси та різниці між підходами до змісту терміну «керівник» можна узагальнити наступним чином:

5. Фокус уваги:

- трансформаційний лідер: спрямований на розвиток та інновації,
- психоаналітичний керівник: акцент на ієрархії та стабільності,
- гуманістичний керівник: орієнтований на розвиток та задоволення

потреб особистості.

6. Підхід до влади:

- трансформаційний лідер: використовує вплив через надихання та власний приклад,
- психоаналітичний керівник: здійснює управління через контроль та ієрархію,
- гуманістичний керівник: прагне до співпраці та розвитку кожного члена команди.

7. Орієнтація на особистість:
- трансформаційний лідер: визнає важливість особистого росту,
 - психоаналітичний керівник: забезпечує стабільність та безпеку через контроль,
 - гуманістичний керівник: ставить людину в центр уваги, наголошуючи на особистому розвитку.

8. Підхід до змін:
- трансформаційний керівник: активно просуває інновації та позитивні зміни,
 - психоаналітичний керівник: зберігає стабільність через збереження існуючого порядку,
 - гуманістичний керівник: сприяє змінам для досягнення особистого та колективного розвитку.

Ці узагальнення дозволяють зрозуміти ключові відмінності між підходами до ролі керівника в організаційному середовищі, виокремлюючи їхні основні принципи та цінності.

Існує три групи відмінностей керівника і лідера: функціональні (керівник забезпечує функціонування офіційної структури групи, а лідерство характеризується психологічними взаєминами між людьми); умови виникнення і припинення (лідерство виникає природним чином, керівнику делегують повноваження, від яких він звільняється в ситуації звільнення з посади); джерела влади (керівник наділяється офіційними правами, влада лідера заснована на авторитеті). Лідер, для ефективного виконання своїх обов'язків, повинен бути багатогранною особистістю, володіти різноманітним спектром навичок та якостей.

Відповідно до концепцій та підходів, лідер визначає візію, надихає та мотивує команду, організовує робочі процеси, сприяє розвитку та вирішенню конфліктів, забезпечує співпрацю та виконує інші важливі функції для досягнення успіху в організації чи команді. У кожному конкретному випадку

лідер може враховувати підходи та концепції, які найкращим чином відповідають умовам та завданням, що перед ним стоять.

2. Узагальнюючи роботи дослідників, можна визначати лідерський потенціал як сукупність індивідуальних якостей та забезпечує ефективну діяльність. Основними напрямками розвитку лідерського потенціалу є: по-перше, самовпевненість; по-друге, самопрезентація; по-третє, вміння враховувати ситуацію. Провідними складовими лідерського потенціалу є: компетенції та якості лідера, які забезпечують ефективність його діяльності; особливості сприйняття його членами групи та можливості прояву своїх здібностей лідера.

Лідерський потенціал є складним явищем, що складається з декількох компонентів: особистісних здібностей, операційних вмінь. Реалізація цих здібностей і умінь повинна відповідати ситуації, що виникає і завдяки їх реалізації група досягає високих результатів спільної діяльності.

Серед умови для розвитку лідерського потенціалу можна окреслити наступне:

- перцептивно-інформаційна доступність лідера;
- широкі можливості для заохочення та покарання;
- можливість вирішувати соціальні, особистісні проблеми членів колективу;
- наявність та пропаганда соціальних проєктів.

Високий рівень лідерського потенціалу забезпечується контактністю, креативністю, прийняття себе таким, як є. Ефективні лідери не бояться використовувати агресію як засіб управління.

3. Студентська група зазнає змін у процесі навчання. У розвитку колективів проходить два етапи. Перший етап – інтегративний. Другий етап (старші курси) визначається як індивідуалізований. Здобувачі вищої освіти сприймають себе як частину групи, самосприйняття групи характеризується уніфікованістю, цілісністю та суб'єктивністю.

Якщо групове самосприйняття не сформовано, то відносини групи відрізняються диференційованістю, фрагментарністю. На старших курсах частіше зустрічаються групи із сформованим самосприйняттям.

Студентська група належить до малих соціальних груп. У науці давно визнано, що взаємини групи мають істотний вплив на ефективність спільної діяльності, характер протікання процесу спілкування, характеризуються вибірковістю, емоційною забарвленістю. Групу відрізняє наявність загального ознаки та спільної діяльності. Отже, група відрізняється наявністю міжособистісних контактів, спільної діяльності. Виділяють рівні розвитку групи, структуру. Сприйняття членами групи одне одного, етап розвитку групи визначає особливості спільної діяльності.

Під лідерським потенціалом здобувачів вищої освіти розуміється системну, організовану діяльність студентів. Результатом цієї діяльності є стимулювання та розвиток ціннісної рефлексії, творчих здібностей, самостійності та ініціативи, здібностей необхідних для лідера. Здобувачі вищої освіти з високим лідерським потенціалом добре контролюють власні бажання і потреби, орієнтовані на потреби групи, чи не схильні до імпульсивних, необдуманих рішень. Достатньо самокритичні в оцінці своїх здібностей як лідера. Схильні більшою мірою недооцінити лідерські якості, ніж переоцінити. Вміють прогнозувати ситуацію і підбирати методи та засоби вирішення проблеми. Недостатньо усвідомлюють загальну управлінську стратегію, потрібний зовнішній контроль.

Лідерський потенціал здобувачів вищої освіти забезпечується гармонійним розвитком операційних умінь та навичок, навчання у закладі вищої освіти створює необхідні умови для розвитку лідера.

Науковці виділяють наступні ступені у розвитку студентського лідера: персоніфікований, знеособлений, командний, ірраціональний, пізнавальний, дистанційний, акцептуючий, метафоричний. Персоніфікований рівень лідерства є першим. Індивід виділяється на роль лідера завдяки своїм особистим якостям. Основними функціями лідера на цьому рівні є:

забезпечити сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, забезпечити своєчасний обмін інформацією, здійснити контроль спільної діяльності. Другим рівнем є знеособлений. Лідер не вирішує проблеми зайнятості однокурсників. Здобувачі вищої освіти перестають чекати на постійні вказівки лідера. На цьому рівні управління передбачає рівні ролі, через загальні доручення, правила. Командний рівень не передбачає розроблення конкретних доручень. Лідер контролює лише загальні схеми доручень, члени колективу самостійно розподіляють ролі. На ірраціональному рівні лідер не віддає доручення та розпорядження. Використовує більш демократичні форми: прохання, побажання. Лідер визначає цінності групи. Пізнавальний рівень передбачає формулювання питань членам колективу. Лідер вміє прогнозувати поведінку членів колективу. На дистанційному рівні до лідера звертаються за необхідності, лідер навчає інших вирішувати проблеми самостійно. Акцептуючий рівень передбачає поведження членів групи з готовими варіантами дій. Лідер вибирає один із найбільш оптимальних. На метафоричному рівні лідеру не потрібно контактувати з групою. Колектив є самостійний. Рівень розвитку лідера залежить від його академічної успішності, готовності взяти на себе роль лідера. На перших рівнях лідер поступово делегує керівні функції. Ці рівні називаються функціональними. На наступних рівнях лідеру потрібно навчитися делегувати повноваження.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Організація та проведення дослідження

Мета дослідження: виявити особистісні детермінанти лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти.

Гіпотеза дослідження:

- лідерський потенціал детермінований особистісними якостями: комунікабельність, активність, екстраверсія, гнучкість у поведінці;
- лідерський потенціал відрізняється у здобувачів вищої освіти різних освітніх програм, курсів і статі.

Відповідно до зазначених цілей, об'єкту, предмету і гіпотез дослідження в роботі вирішується ряд завдань:

1. оцінити та порівняти лідерський потенціал здобувачів вищої освіти різних напрямів навчання, залежно від курсу та статі.
2. Оцінити та порівняти особистісні характеристики (комунікабельність, активність, екстраверсія, гнучкість у поведінці) здобувачів вищої освіти різних напрямів навчання, курсу, юнаків та дівчат.
3. Проаналізувати взаємозв'язок лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти зі своїми особистісними якостями (комунікабельність, активність, екстраверсія, гнучкість у поведінці).

Об'єкт дослідження: здобувачі вищої освіти Дніпровського гуманітарного університету різних освітніх програм.

Предмет дослідження: лідерський потенціал, особисті характеристики здобувачів вищої освіти.

У дослідженні взяли участь здобувачі вищої освіти 1 – 4 курсів (бакалавріат) Дніпровського гуманітарного університету, освітні програми: право (Пр) та психологія (П). Кількість здобувачів вищої освіти вибірки за

освітньою програмою психологія 43 особи, їх 1 курс – 13 здобувачів вищої освіти (3 – юнаки, 10 – дівчат); 2 курс – 11 здобувачів вищої освіти (2 юнаки, 9 дівчат); 3 курс – 10 здобувачів вищої освіти (1 юнак, 9 дівчат); 4 курс – 9 здобувачів вищої освіти (2 юнаки, 7 дівчат). Кількість здобувачів вищої освіти вибірки за освітньою програмою право 48 осіб, з них 1 курс – 12 здобувачів вищої освіти (5 – юнаків, 7 – дівчат); 2 курс – 16 здобувачів вищої освіти (6 юнаків, 10 дівчат); 3 курс – 8 студентів (4 юнаки, 4 дівчата); 4 курс – 12 здобувачів вищої освіти (2 юнаки, 7 дівчат). Загальна кількість здобувачів вищої освіти взяли участь у дослідженні 91 людина, їх 1 курс – 25 здобувачів вищої освіти (8 – юнаків, 17 – дівчат); 2 курс – 27 здобувачів вищої освіти (8 юнаків, 19 дівчат); 3 курс – 18 здобувачів вищої освіти (5 юнаків, 13 дівчат); 4 курс – 21 студент (6 юнаків, 15 дівчат).

Для оцінки особистісних характеристик використовували: опитувальник FPI форма В; п'ятифакторний тест-опитувальник NEO FF, Р. МакКрай, П. Коста.

Для вивчення лідерського потенціалу використовували: методика «Я – лідер»; оцінка лідерського потенціалу.

Опишемо використовувані методики.

Опитувальник FPI форма В (І. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел)

Опитувальник FPI (Фрайбурзький багатофакторний особистісний) розроблений І. Фаренбергом, Х. Заргом, Р. Гампелом в 1963 р. Перша версія опитувальника була опублікована в 1970 році (друга і третя редакції видані в 1973 і 1978 рр.) форм: FPI-G (повна версія – 222 твердження); FPI-A та FPI-B (скорочені версії – 114 тверджень); FPI-K (коротка версія). В Україні набула популярності форма В. Валідизація була проведена на виборці з 2 300 осіб. У 2001 році було проведено нову стандартизацію опитувальника. Опитувальник FPI (форма В).

Опитувальник FPI призначений може використовуватися з 16 років. Шкали опитувальника сформовані з урахуванням результатів факторного

аналізу і відбивають сукупність взаємозалежних чинників. Опитувальник призначений для діагностики станів та властивостей особистості. Містить 12 шкал: невротичність, спонтанна агресивність, депресивність, дратівливість, товариськість, врівноваженість, реактивна агресивність, сором'язливість, відкритість, екстраверсія – інтроверсія, емоційна лабільність, маскуліність – фемінність. Форма відрізняється кількістю питань. Загальна кількість питань у опитувальнику – 114. Одне (перше) питання в жодну зі шкал не входить, оскільки має перевірочний характер. Обробка здійснюється відповідно до ключа. Первинні оцінки перетворюються на стіни.

П'ятифакторний тест-опитувальник NEO FF, Р. МакКрай, П. Коста. У даному дослідженні використовувалася скорочена версія опитувальника, що складається із 60 питань. На кожне запитання піддослідний відповідає одним із п'яти варіантів відповіді: повністю не згоден або твердження хибне (невірно) - ПНЗ; не згоден чи твердження скоріше хибно (неправильно) – НЗ; байдужість до твердження чи ні можливості вирішити, вірно це твердження чи ні - Б; згоден або твердження істинно (вірно) - З; повністю згоден або твердження істинно (вірно) - ПЗ. При прямих питаннях варіантам відповіді надається наступне числове значення: ПНЗ - 0; НЗ - 1; Б - 2; З - 3; ПЗ - 4. При зворотних питаннях числові значення надаються навпаки. Виділено наступні шкали: нейротизм (N); екстраверсія (E); відкритість досвіду (O); співробітництво (A); сумлінність (C).

На вибірці здобувачів вищої освіти були отримані дані, представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1. Нормативні дані на вибірці здобувачів вищої освіти

Шкали опитувальника	N	E	O	A	C
M	21,22	28,03	25,86	28,87	28,66
δ	6,82	6,20	5,59	5,82	6,61

Методика "Я - лідер". Опитувальник складається з 48 питань, на які необхідно відповісти одним з п'яти варіантів: повністю згоден - 4; швидше згоден, ніж не згоден - 3; важко сказати - 2; швидше не згоден, ніж згоден - 1; повністю не згоден - 0. Обробка здійснюється відповідно до ключа. Авторами методики виділено 8 шкал: уміння керувати собою (УКС); усвідомлення мети (УМ); вміння вирішувати проблеми (ВВП); наявність творчого підходу (НТП); вплив на оточуючих (ВО); знання правил організаторської роботи (ПОР); організаторські можливості (ОМ); вміння працювати із групою (ПзГ). За сумою балів визначається загальний рівень лідерського потенціалу. Кожна здатність оцінюється в балах: достатній рівень 16 - 20 балів; середній 11 - 15 балів; низький менше 10.

Оцінка лідерського потенціалу. Опитувальник складається з 50 тверджень, із двома варіантами відповіді. Бланк відповідей є ключем до опитувальника. Обчислюється сума відповідей у лівій колонці бланка відповідей. Вирізняють такі рівні лідерського потенціалу: до 25 балів - лідерство виражене слабо; 26 - 35 балів - середня вираженість лідерства; 36 - 40 балів - лідерство виражене сильною мірою; понад 40 балів - схильність до диктату.

З метою опису груп використовували описові статистики: середнє арифметичне, стандартне відхилення квадратичне, коефіцієнт варіації. Для наочного представлення даних при порівнянні результатів дослідження використовували графік середніх значень, для демонстрації кореляційних зв'язків: кореляційну плеяду.

Перш ніж визначимося з вибором параметричних критеріїв, необхідно дані перевірити на відповідність кривої нормального розподілу. Скористаємося критерієм Шапіро-Вілк. Дані розрахунків представлені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2. Статистики критерію Шапіро-Вілк

шкали	статистика	значущість
Н	,986	,446
Е	,989	,650
ВД	,965	,014
З	,971	,039
У	,976	,098
Н2	,946	,001
СА	,936	,000
Д	,958	,005
Р	,953	,002
Об	,977	,110
Вр	,967	,021
РА	,954	,003
З	,934	,000
О	,873	,000
Е-І	,953	,002
ЕЛ	,949	,001
М-Ф	,973	,054
ВКС	,977	,109
УМ	,954	,003
ВВП	,966	,018
НТП	,949	,001
ВО	,961	,008
ПОР	,975	,082
ОМ	,978	,127
ПзГ	,984	,325
ЛП1	,971	,040
ЛП2	,972	,044

Слід констатувати, що по ряду шкал дані не відповідають кривій нормального розподілу, отже, використовувати параметричні критерії некоректно. Скористаємося непараметричними. Для порівняння двох груп: за напрямом навчання, підлозі використовували U-Манна-Уїтні. Для порівняння кількох груп використовували критерій Н Краскела-Уолліса (порівняння з курсів). Оцінку взаємозв'язку змінних проводили з використанням рангової кореляції r-Спірмена. З метою вивчення взаємозв'язку залежної змінної та кількох незалежних змінних використовували множинний регресійний метод: покроковий зворотний. При розрахунку значень всіх критеріїв індивідуальні дані, отримані по опитувальнику FPI в стіни не переводили, з метою збереження диференціації значень. Розрахунки проводили у програмі SPSS Statitics 21.

Таким чином, запропонована програма дослідження дозволяє вирішити поставлені завдання.

2.2. Результати дослідження та їх обговорення

Слід провести аналіз лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти без урахування напряму навчання, курсу та статі для опису загальних тенденцій. Для цього використовуємо описові статистики, результати кількісного аналізу представлені в таблиці 2.3. Здобувачі вищої освіти добре усвідомлюють свої життєві цілі, їм важливо їх досягти, отримати підтвердження своїх дій з боку значущої іншої людини. Для досягнення мети здобувачам вищої освіти важливо розуміти її значення та актуальність. Мета має бути зрозумілою. Вони добре уявляють собі як можна заслужити довіру інших людей.

Багато життєвих труднощів вирішують, використовуючи творчий підхід, їхня поведінка відрізняється гнучкістю, хорошими адаптивними здібностями. Найбільш розвинена якість вміння працювати з групою, яке досягається насамперед за рахунок встановлення добрих, довірчих відносин. Здобувачі

вищої освіти вміють створювати певний настрій у групі, прагнуть взаєморозуміння.

Найменше розвинене вміння керувати собою, здобувачам вищої освіти складно контролювати негативні емоції, визначати засоби для досягнення мети, недостатні вольові зусилля для подолання внутрішніх перешкод.

У цілому нині не вистачає конкретних знань у сфері управління іншими: не знають засобів мотивування, який завжди можуть правильно визначити ролі й доручення у колективі, який завжди при прийнятті рішень враховують думку інших.

Найбільш стійкою характеристикою є вміння працювати з групою (коефіцієнт варіації менше 25%). Інші лідерські якості перебувають у стадії розвитку, де вони набули стійкість (коефіцієнт варіації вищий понад 25%). Лідерський потенціал невисокий.

Таблиця 2.3. Описові статистики показників лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти (N=91)

Характеристики лідерського потенціалу	М	δ	v
ВКС	13,52	4,80	35,50
УМ	15,67	4,51	28,78
ВВП	14,68	4,36	29,70
НТП	15,58	3,99	25,61
ВО	14,14	4,23	29,92
ПОР	14,90	4,16	27,92
ОМ	14,86	4,05	27,25
ПзГ	17,29	3,27	18,91
ЛП1	120,64	28,01	23,22
ЛП2	23,65	7,30	30,87

Лідерський потенціал може визначатися безліччю факторів, наприклад, здібності, цінності, життєві установки, які визначають вибір студентом напряму навчання. Тому порівнюємо характеристики лідерського потенціалу студентів двох напрямів: право (Пр) та психологія (П). Вибір цих напрямів був обумовлений однаковою гуманітарною спрямованістю отримуваної освіти, але тих, хто відрізняється за необхідністю мати високий лідерський потенціал як професійно-важливу якість. Характеристики лідерського потенціалу студентів різних напрямів представлені у таблицях 2.4. – 2.5.

Здобувачі вищої освіти психологи добре вміють працювати з групою, необхідну професійну якість психолога, яка відпрацьовується на різних практичних і лабораторних заняттях, тренінгах та ін. Вміють створювати загальний сприятливий емоційний фон для спільної діяльності. Вони вважають, що для досягнення спільних цілей у групі важлива взаємовиручка, моральна підтримка членами колективу один одного.

Їм складно досягати поставленої мети, не розвинені організаторські здібності. Їм складно домогтися, щоб усі члени колективу виконували роботу якісно та у встановлені терміни, складно викликає контроль діяльності. Недолік даних умінь компенсується розвиненими творчими здібностями. У здобувачів вищої освіти психологів недостатньо сформовані конкретні знання у сфері управління людьми.

Таблиця 2.4.

Описові статистики показників лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти напрями психологія (N=43)

Характеристика лідерського потенціалу	М	δ	v
ВКС	12,63	4,100	32,46
УМ	14,60	3,929	26,91
ВВП	13,79	3,985	28,90
НТП	15,26	4,007	26,26

Продовження таблиці 2.4.			
ВО	12,95	4,146	32,02
ПОР	14,00	4,100	29,29
ОМ	14,23	3,921	27,55
ПзГ	16,47	3,058	18,57
ЛП1	113,93	25,680	22,54
ЛП2	20,70	6,642	32,46

Здобувачі вищої освіти, які навчаються на освітній програмі право, мають хороші організаторські здібності, добре управляють іншими людьми, володіють знаннями в права, використовують творчий підхід до вирішення управлінських завдань. Вони добре орієнтуються в управлінні мотивацією інших людей, вміють використовувати свою перевагу для досягнення спільних цілей. Вони не мають труднощів при організації спільної діяльності, вміють використовувати владу. Добре орієнтуються у загальних настроях групи.

Найменше розвинене вміння керувати собою, вольовий контроль. У важких життєвих ситуаціях можуть розгубитися, особливо якщо рішення необхідно прийняти у відсутності достатньої інформації. Якщо зустрічають перешкоди, на шляху досягнення до мети, можуть опустити руки і перестати щось робити. Не завжди, виходить, приховати від оточуючих свої негативні емоції. Уміння керувати собою високо диференційовано, тому що частина здобувачів вищої освіти мають у край високими вольовими якостями, інша - в край низькими (коефіцієнт варіації більше 36%).

Порівняємо показники лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти двох освітніх програм, представлених на рисунку 2.1. (для того, щоб на малюнку масштаб був однаковий значення лідерського потенціалу 1 було розділено на 8, тому що спочатку він розраховувався як сума за 8 шкалами).

Таблиця 2.5. Описові статистики показників лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти освітньої програми права (N=48)

Характеристики лідерського потенціалу	M	δ	v
ВКС	14,31	5,264	36,79
УМ	16,63	4,810	28,92
ВВП	15,48	4,566	29,50
НТП	15,88	3,998	25,18
ВО	15,21	4,026	26,47
ПОР	15,71	4,089	26,03
ОМ	15,42	4,120	26,72
ПзГ	18,02	3,310	18,37
ЛП1	126,65	28,892	22,81
ЛП2	26,29	6,891	36,79

Слід зауважити практично всі характеристики лідерського потенціалу і показник лідерського потенціалу у здобувачів вищої освіти освітньої програми права, ніж у здобувачів вищої освіти напряму психологія. Здобувачі вищої освіти двох освітніх програм використовують творчий підхід під час вирішення колективних завдань. Вони вміють планувати свою діяльність, правильно розподіляти зусилля та засоби досягнення мети.

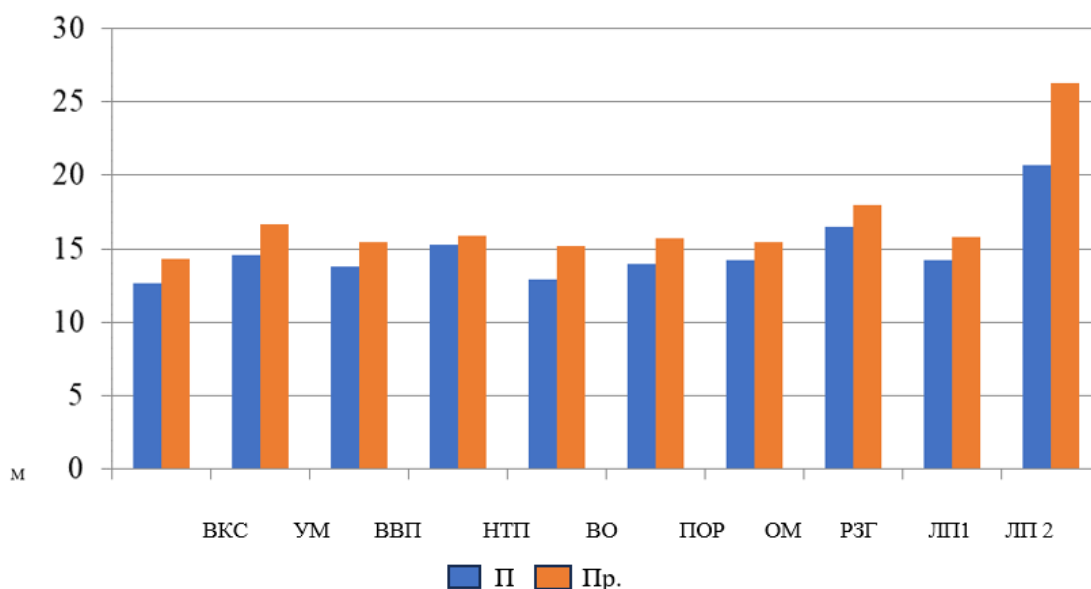


Рис. 2.1. Порівняння показників лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти двох освітніх програм

Примітка:

- 1 ВКС – вміння керувати собою;
- 2 УМ – усвідомлення мети
- 3 ВВП – вміння вирішувати проблеми
- 4 НТП – наявність творчого підходу;
- 5 ВО – вплив на оточуючих;
- 6 ПОР – знання правил організаторської роботи;
- 7 ОМ – організаторські можливості;
- 8 РзГ - вміння працювати з групою;
- 9 ЛП1 - лідерський потенціал за методикою 1
- 10 ЛП2 - лідерський потенціал за методикою 2
- 12 П – студенти напряму психологія;
- 13 Пр – студенти напрями реклама та зв'язки з громадськістю

Значимість відмінностей визначимо з використанням критерію U Манна-Уїтні, результати аналізу представлені в таблиці 2.6. Значні відмінності спостерігаються за такими шкалами: уміння керувати собою, усвідомлення мети, вплив на оточуючих, знання правил організаторської роботи, уміння працювати з групою, лідерський потенціал як підсумковий показник з обох методик. Студенти освітньої програми право мають більш високі значення за

даними шкалами. Вони мають більш високі знання в галузі управління, краще усвідомлюють цілі, їх лідерський потенціал вищий.

Таблиця 2.6. Статистики критерію U Манна-Уїтні

Значення критерія	ВКС	УМ	ВВП	НТП	ВО	ПОР	ОМ	РзГ	ЛП1	ЛП2
U	767,0	693,5	850,0	877,5	664,5	728,5	861,0	718,0	665,5	586,5
p	,035	,007	,146	,217	,003	,015	,172	,012	,004	,000

Примітка: p – рівень значущості

Як бачимо, незалежно від напрямку навчання у студентів розвинені вміння працювати з групою, наявність творчого підходу, організаторські здібності. Лідерський потенціал здобувачів вищої освіти освітньої програми право вищий, ніж у студентів психологів.

Як було показано у першому розділі, лідерський потенціал має вікову динаміку, порівняємо відповідно різні курси за показниками лідерського потенціалу. У таблиці 2.7. подано результати здобувачів вищої освіти 1 курсу. Здобувачі вищої освіти першого курсу добре вміють працювати з групою, використовують творчий підхід для вирішення життєвих проблем. Їм важливий загальний сприятливий психологічний клімат у колективі.

Вони не вміють керувати своїми емоціями, можуть розгубитись у складних життєвих ситуаціях. Погано розподіляють свої сили в процесі навчання, мають складнощі при вирішенні особистих проблем. Вольових зусиль недостатньо для подолання небажання щось робити. Лідерство проявляється слабо.

Таблиця 2.7.

Описові статистики показників лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти 1 курсу (N=25)

Характеристики лідерського потенціалу	М	δ	v
ВКС	13,52	4,436	32,81
УМ	15,56	4,263	27,40
ВВП	14,68	4,404	30,00
НТП	16,76	3,358	20,04
ВО	14,64	3,796	25,93
ПОР	15,84	3,705	23,39
ОМ	15,08	4,010	26,59
ПзГ	16,48	3,029	18,38
ЛП1	122,56	24,892	20,31
ЛП2	22,12	5,525	32,81

У таблиці 14 представлені результати здобувачів вищої освіти 2 курсу. Здобувачі вищої освіти 2 курсу добре усвідомлюють свої цілі, життєві плани. Цілі мають бути студентам зрозумілі, без належної мотивуючої установки можуть відмовитися від виконання доручень. Добре вміють працювати з групою: підтримують загальний позитивний емоційний фон, дружні відносини в групі. Недостатньо володіють умінням переконувати інших, впливати на їх позиції, не завжди вміють справляти хороше враження на інших людей. Лідерський потенціал виражений слабо.

Таблиця 2.8.

Описові статистики показників лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти 2 курсу (N=27)

Характеристики лідерського потенціалу	М	δ	v
ВКС	15,00	4,608	30,72
Продовження таблиці 2.8.			

УМ	17,52	3,837	21,90
ВВП	15,41	3,974	25,79
НТП	16,37	3,639	22,23
ВО	14,89	4,126	27,71
ПОР	15,78	3,620	22,94
ОМ	15,63	3,564	22,80
ПзГ	18,15	3,336	18,38
ЛП1	128,74	24,924	19,36
ЛП2	24,56	7,541	30,72

Здобувачі вищої освіти 3 курсу добре вміють працювати з групою, підтримують настрій у групі, мають навички спільної діяльності. Хоча відчувають складнощі з постановкою мети, контролем і самоконтролем діяльності. У разі зіткнення з труднощами можуть припинити будь-які дії для досягнення мети. Загалом лідерський потенціал виражений слабо. Результати представлені у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9.

Описові статистики показників лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти 3 курсу (N=18)

Характеристики лідерського потенціалу	М	δ	v
ВКС	13,44	5,338	39,72
УМ	15,39	4,642	30,16
ВВП	15,61	5,271	33,77
НТП	15,00	4,802	32,01
ВО	15,00	4,576	30,51
ПОР	15,83	3,634	22,96
ОМ	15,56	4,926	31,66
ПзГ	19,22	2,777	14,45
ЛП1	125,06	30,662	24,52
ЛП2	25,11	9,330	39,72

Здобувачі вищої освіти 4 курсу погано визначають цілі, володіють ситуацією, не вміють керувати собою, вирішувати проблеми. Можливо, таке зниження лідерських здібностей пов'язане з прийняттям важливого рішення в житті про місце роботи, майбутні державні іспити, можливості подальшого навчання. Дані представлені у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10.

Описові статистики показників лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти 4 курсу (N=21)

Характеристики лідерського потенціалу	M	δ	v
ВКС	11,67	4,651	39,85
УМ	13,67	4,820	35,26
ВВП	12,95	3,681	28,42
НТП	13,67	3,825	27,98
ВО	11,86	3,941	33,23
ПОР	11,86	4,531	38,20
ОМ	13,00	3,521	27,08
ПзГ	15,48	2,732	17,65
ЛП1	104,14	27,984	26,87
ЛП2	23,05	6,989	39,85

Порівняємо результати лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти за курсами, дані представлені на рис.2.2. Лідерський потенціал здобувачів вищої освіти 2 і 3 курсів вище, ніж 1 і 4. Швидше за все, це пояснюється тим, що здобувачі вищої освіти першого курсу лише адаптуються до системи вузівського навчання, а здобувачі вищої освіти 4 курси приймають рішення про подальше навчання чи вибір робочого місця.

Достовірність відмінностей визначали за критерієм Н Краскела-Уолліса, що дозволяє порівняти кілька незалежних вибірок. Статистики критерію

представлені в таблиці 2.11. Значні відмінності спостерігаються за такими шкалами: усвідомлення мети, наявність творчого підходу, вплив на оточуючих, знання правил організаторської роботи, вміння працювати з групою, лідерський потенціал за першою методикою.

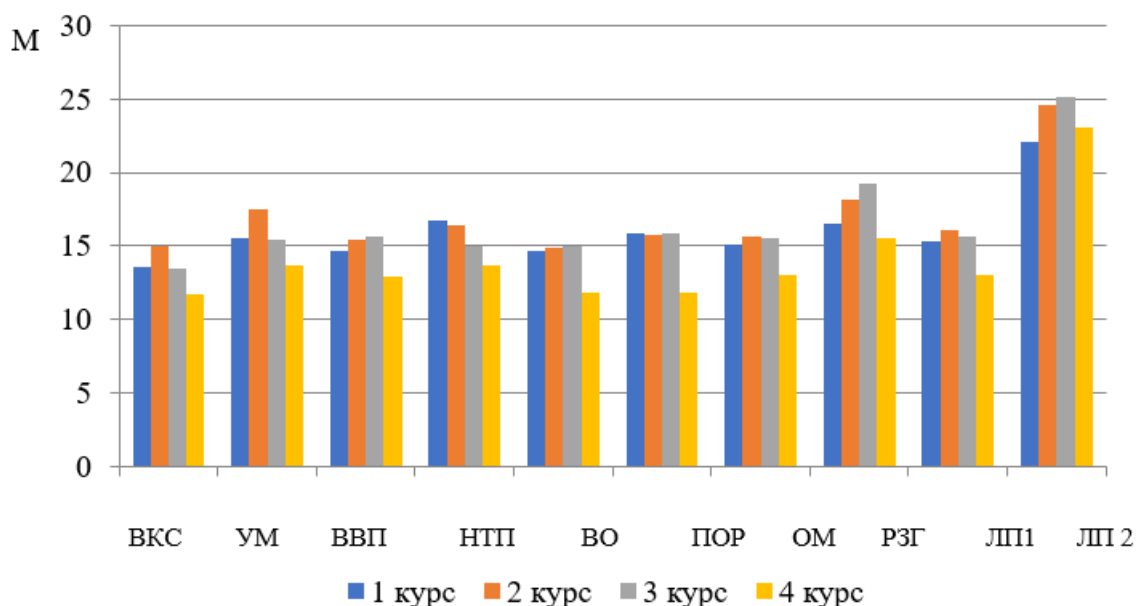


Рис. 2.2. Порівняння лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти 1 – 4 курсів

Таблиця 2.11. Статистики за критерієм Н Краскела-Уолліса

	ВКС	УМ	ВВП	НТП	ВО	ПОР	ОМ	РзГ	ЛП1	ЛП2
Н	5,45	8,78	3,28	8,05	8,74	10,93	5,70	16,52	8,51	2,14
	4	2	7	5	5	2	2	2	9	5
p	,141	,032	,350	,045	,033	,012	,127	,001	,036	,543

Отже, здобувачі вищої освіти 1 – 4 курсів показують гарне усвідомлення мети, творчий підхід до вирішення життєвих труднощів, вміння працювати з групою. У цілому нині здобувачі вищої освіти мало знань у сфері управління людьми, слабо розвинений лідерський потенціал. Він вищий у студентів 2 та 3 курсів.

Порівняємо лідерський потенціал юнаків і дівчат, описові статистики характеристик лідерського потенціалу представлені в таблицях 2.12, 2.13. Юнаки мають високий рівень усвідомлення цілей, вміння їх досягати, визначати засоби досягнення. Мають творчий підхід до вирішення проблем. Мають організаторські здібності, добре вміють працювати з групою. Не вміють гнучко впливати на оточуючих, виявляють зайву прямолінійність. Лідерський потенціал має середню виразність. Варіативність даних за всіма показниками висока, крім уміння працювати з групою, ця якість найбільш стійка.

Таблиця 2.12.

Описові статистики показників лідерського потенціалу юнаків (N=27)

Характеристики лідерського потенціалу	M	δ	v
ВКС	14,41	6,571	45,60
УМ	15,56	5,366	34,49
ВВП	15,96	5,163	32,35
НТП	15,59	4,877	31,28
ВО	14,74	5,325	36,13
ПОР	15,96	5,133	32,16
ОМ	15,59	4,925	31,59
ПзГ	17,67	3,328	18,83
ЛП1	125,48	36,414	29,02
ЛП2	24,59	7,218	45,60

Дівчата недостатньо добре вміють керувати собою, не використовують вплив на оточуючих, не вміють переконувати інших у чомусь. Слабко орієнтуються у знаннях управлінської діяльності. Добре працюють із групою, їм важливий сприятливий соціально-психологічний клімат групи. Всі

характеристики лідерства високо диференційовані, високі коливання між максимальними та мінімальними значеннями.

Таблиця 2.13.

Описові статистики показників лідерського потенціалу дівчат (N=64)

Характеристики лідерського потенціалу	M	δ	v
ВКС	13,14	3,821	29,08
УМ	15,72	4,138	26,32
ВВП	14,14	3,895	27,55
НТП	15,58	3,598	23,09
ВО	13,89	3,669	26,41
ПОР	14,45	3,629	25,11
ОМ	14,55	3,616	24,85
ПзГ	17,13	3,259	19,03
ЛП1	118,59	23,645	19,94
ЛП2	23,25	7,353	29,08

Порівняння лідерського потенціалу юнаків і дівчат представлено на рисунку 2.3. Юнаки краще, ніж дівчата усвідомлюють життєві цілі, вміють вирішувати життєві проблеми та труднощі, добре володіють правилами організаторської роботи, їхній лідерський потенціал вищий. Хоча всі ці відмінності виражені на рівні тенденцій, статистично достовірних відмінностей не виявлено (статистики критерію U Манна-Уїтні представлені в таблиці 2.14.).

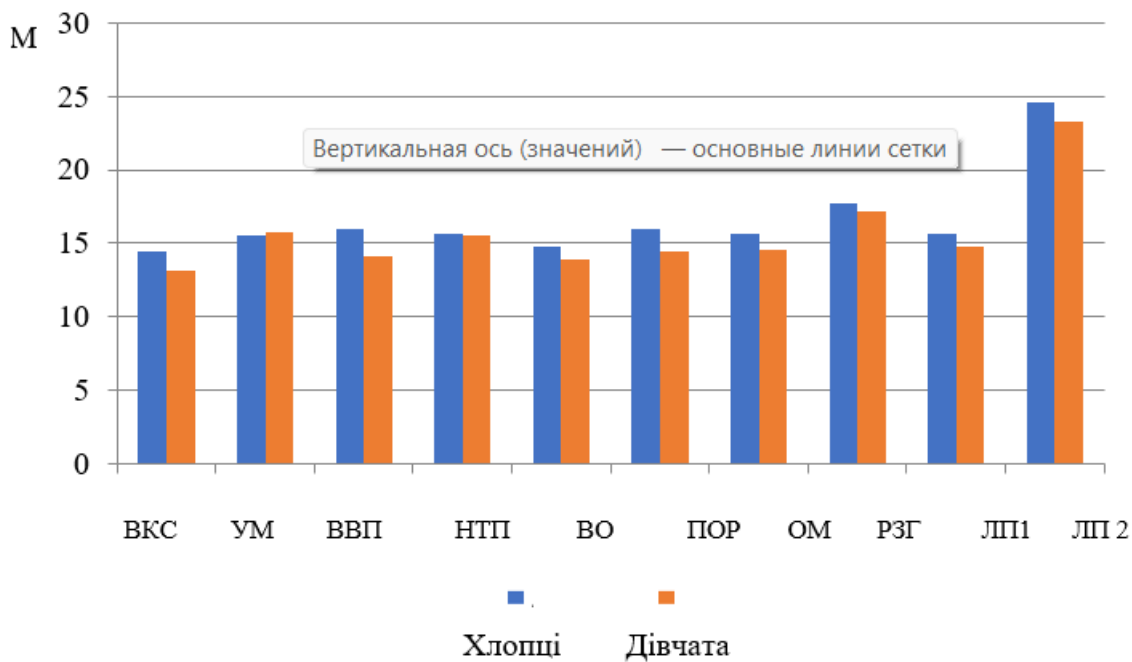


Рис. 2.3. Порівняння лідерського потенціалу юнаків та дівчат

Таблиця 2.14.

Статистики за критерієм U Манна-Уїтні

	УУС	ОЦ	УРП	НТП	ВО	ПОР	ОС	РсГ	ЛП1	ЛП2
U	703,0	827,5	693,0	809,0	747,0	680,0	771,0	804,0	734,5	782,5
p	,160	,750	,135	,631	,306	,108	,417	,600	,260	,478

Отже, можна зробити такі висновки:

- лідерський потенціал різний у здобувачів вищої освіти двох освітніх програм, здобувачів вищої освіти освітньої програми право мають більш високий лідерський потенціал, ніж здобувачів вищої освіти освітньої програми психологія;
- лідерський потенціал студентів 2 та 3 курсів вищий, ніж у 1 та 4;
- юнаки та дівчата мають однаковий лідерський потенціал;
- у всіх здобувачів вищої освіти незалежно від освітньої програми та курсу добре розвинені вміння працювати з групою і досить слабкий лідерський потенціал;

- показники лідерського потенціалу високо диференційовані, спостерігаються великі коливання від максимального до мінімального значення, тобто. дані якості не мають стійкості.

Представимо аналіз особливостей особистості здобувачів вищої освіти, дані представлені в таблиці 2.15. Здобувачі вищої освіти досить емоційні, в деяких ситуаціях виявляють емоційну нестабільність. Інтравертованість не переважає над екстраверсією. У той самий час вони відкриті новому досвіду, їм характерні широкі інтереси, використовують творчість на вирішення життєвих труднощів. Зазнають труднощів у створенні спільної діяльності. Можуть відволікати інших членів колективу від діяльності. В основному задоволені своїми успіхами, результатом діяльності. Добре дисципліновані, надійні, пунктуальні, наполегливі у досягненні мети. У ситуаціях стресу можуть діяти імпульсивно, необдуманно. Охоче беруть участь у громадських заходах, схильні до ледарства. Недостатньо добре вміють керувати своєю діяльністю, ситуації з невизначеністю вибивають з колії. Конфліктність може виступати як своєрідний механізм захисту. Часто ставляться до міжособистісних контактів формально, як правило, не цікавляться особистим життям однокурсників, їх знайомства поверхневі. Хоча в поведінці чемні, ввічливі і делікатні, намагаються не завдавати іншим людям незручності. Свою поведінку співвідносять із соціальними нормами. Намагаються уникати ризикованих ситуацій. При необхідності прийняти рішення часто виявляють невпевненість. Найстійкішими якостями є відкритість новому досвіду і жвавість.

Таблиця 2.15.

Описові статистики особистісних показників здобувачів вищої освіти (N=91)

Особистісні характеристики	М	δ	v
Н	23,76	9,70	40,82
Е	27,09	7,97	29,42
ВД	26,77	5,38	20,1

Продовження таблиці 2.15			
З	27,38	5,02	18,33
У	29,02	7,68	26,46
Н2	5,86	2,179	37,18
СА	5,96	2,175	36,49
Д	6,19	2,144	34,64
Р	6,90	1,680	24,35
Об	3,71	1,990	53,64
Вр.	5,49	1,997	36,38
РА	5,93	1,931	32,56
З	6,71	2,157	32,15
О	7,20	2,012	27,94
Е-І	5,03	1,986	39,48
ЕЛ	6,09	1,953	32,07
М-Ф	3,98	2,231	56,06

Порівняємо особистісні характеристики студентів двох напрямів навчання, профілі особистості представимо на рисунках 2.4. - 2.5.

Здобувачі вищої освіти психологи більш емоційні, менш товариські і свідомі, ніж здобувачі вищої освіти освітньої програми право. Відкритість нового досвіду та врівноваженість не відрізняються. Відмінність за шкалою невротичність статистично достовірна, за шкалою свідомість лише на рівні тенденцій. За рештою шкал відмінності не достовірні (див. таблицю 2.16).

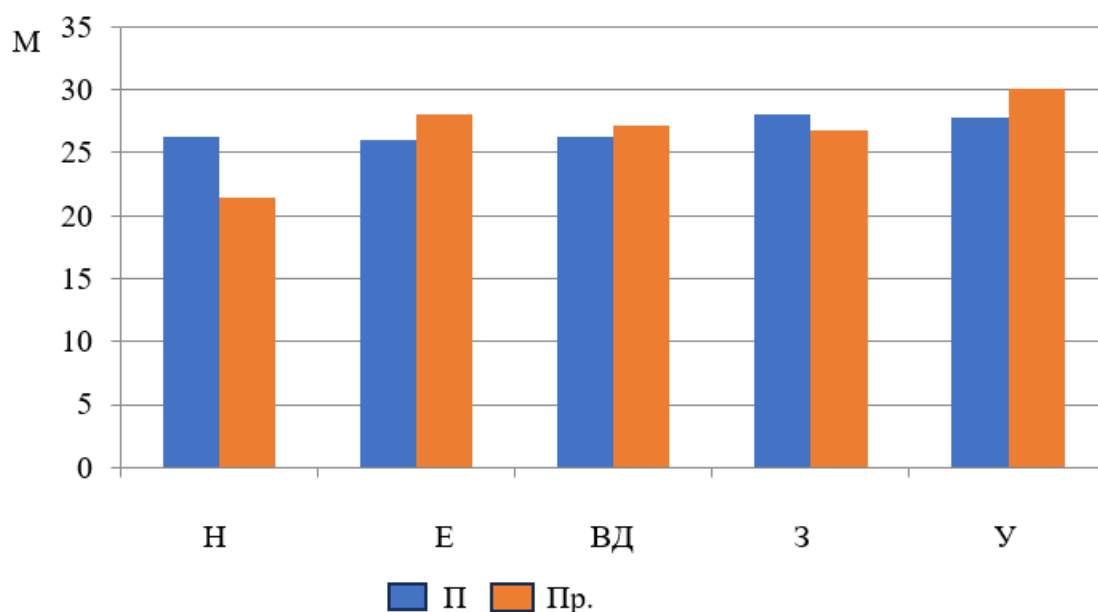


Рис. 2.4. Порівняння особистісних характеристик за методикою «Велика п'ятірка» здобувачів вищої освіти освітніх програм психологія та право

Здобувачі вищої освіти освітньої програми психологія більш емоційні, схильні до впливу емоцій при прийнятті рішень, емпатійні, легше емоційно підлаштовуються під партнера, ніж здобувачі вищої освіти освітньої програми право. У здобувачів вищої освіти освітньої програми психологія менше соціальних контактів, вони більш виборчі у виборі друзів. Достовірні відмінності спостерігаються за шкалами спонтанна агресивність (СА), депресія (Д), врівноваженість (Вр.), реактивна агресивність (РА), екстраверсія – інтроверсія (Е-І), емоційна лабільність (ЕЛ), маскулінність – фемінність (М-Ф) (див. таблицю 2.16). Шкалу маскулінність і фемінність ми аналізували, тому групи студентів не зрівняні за статтю, серед здобувачів вищої освіти освітньої програми психологія невеликий відсоток юнаків, тому вони показують вищі значення фемінності. За рештою шкалів відмінності на рівні тенденцій чи статистично недостовірні.

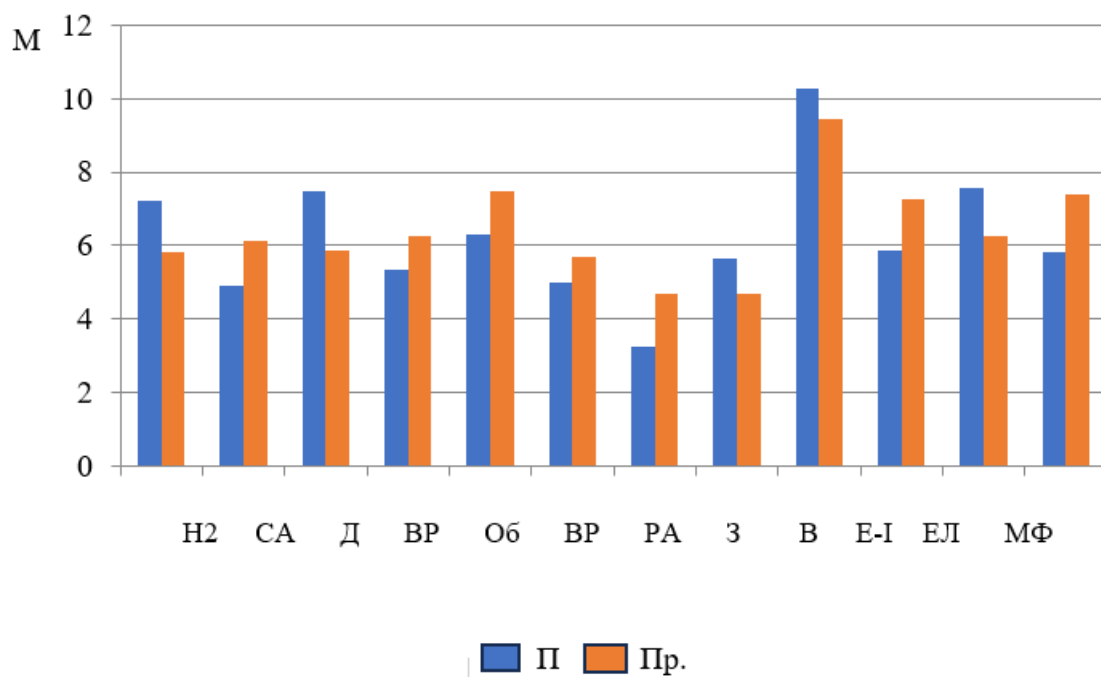


Рис. 2.5. Порівняння особистісних характеристик за методикою FPI здобувачів вищої освіти освітньої програми психологія та право

Таблиця 2.16.

Статистики критерію U Манна-Уїтні

	Н	Е	ВД	У	З	Н2	СА	Д	Р	О6	Вр	РА	В	З	Е-І	ЕЛ	М-Ф
U	712,	853,	924,	865,	796,	83	784,	768,	83	84	78	58	83	82	715,	762,	72
	5	5	0	0	0	8	5	5	4	1	9	1	3	5	5	5	6
P	,011	,155	,389	,183	,060	,113	,046	,033	,106	,121	,049	,000	,100	,086	,010	,029	,013

Тепер порівняємо особисті характеристики студентів різних курсів. Дані представлені рисунках 2.6. – 2.7. Достовірність відмінностей представлено таблиці 2.17.

Емоційно більш стабільні здобувачі вищої освіти 2 курсу, на 4 курсі здобувачі вищої освіти тривожніші, неспокійніші. Другокурсники і третьокурсники більш громадські, мають більше соціальних контактів, організовані та наполегливі. Студенти 1 та 2 курсів більш уживливі, доброзичливі та довірливі. За показником відкритість досвіду здобувачі вищої

освіти не відрізняються. Достовірні відмінності спостерігаються за шкалами: невротизм (Н), екстраверсія (Е), конформність (К).

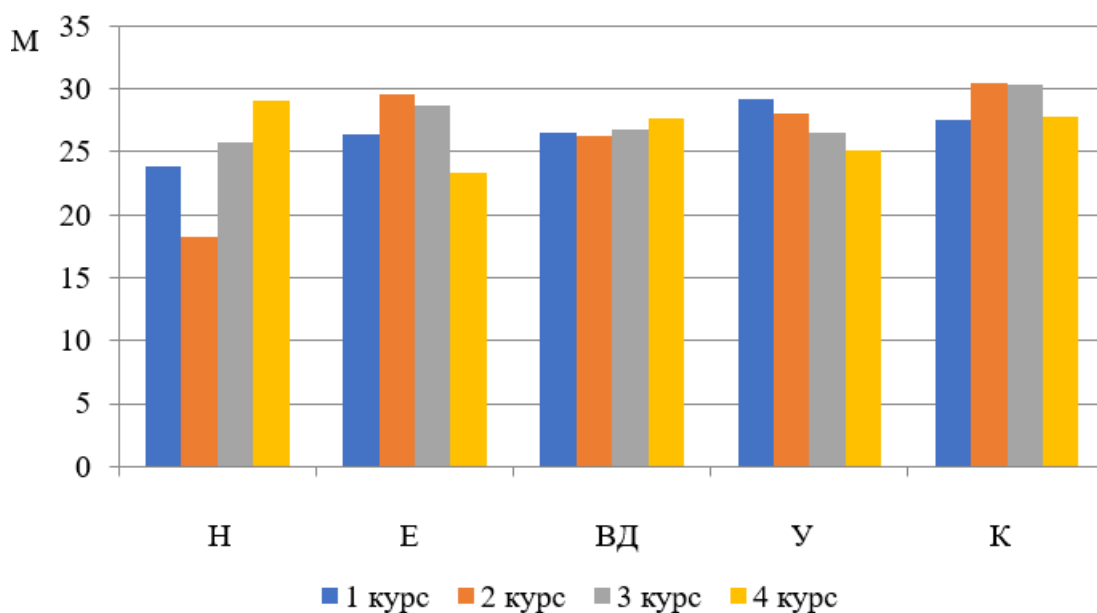


Рис. 2.6. Порівняння особистісних характеристик за методикою «Велика п'ятірка» здобувачів вищої освіти 1 – 4 курсів

У здобувачів вищої освіти 4 курсу спостерігається знижений фон настрою, сконцентровані на власних переживаннях, у справах вони старанні і сумлінні. Особливо чутливі вони до інтелектуального навантаження. Швидко стомлюючись, вони втрачають довільність керування психічними процесами. Студенти другого курсу навпаки життєрадісні, енергійні, відрізняються невимушеністю в міжособистісних відносинах, впевненістю у своїх силах, успішністю у виконанні різних видів діяльності, що вимагають активності, ентузіазму та рішучості. Однак відсутність скутості і нестача контролю над своїми імпульсами можуть призвести до невиконання обіцянок, непослідовності, безтурботності, що призводить до втрати довіри та образ з боку інших людей, це може стати причиною міжособистісних конфліктів у групі.

Здобувачі вищої освіти 1 та 2 курсів більш відповідальні та сумлінні. У своєму поведінці вони керуються почуттям обов'язку, суворо дотримуються етичних стандартів, завжди прагнуть до виконання соціальних вимог. Вони намагаються бути пунктуальними і акуратними у ділових відносинах, дотримуються заведеного у групі порядку, поважають групові норми. Висока сумлінність поєднується з високим контролем і прагненням до утвердження загальнолюдських цінностей. Такі люди як правило успішні в навчанні в соціальній сфері.

Здобувачі вищої освіти 1, 3, 4 курсів менш рішучі та невпевнені в собі. Вони намагаються уникати ризикованих ситуацій і ситуацій невизначеності. У них вужчі соціальні контакти. Другокурсники більш рішучі та схильні до ризику, не вміють терпляче чекати. У колективі тримаються вільно і незалежно.

Третьокурсники більш чутливі, у поведінці вони чемні, ввічливі і делікатні, можуть внести розбіжності в цілеспрямовану, налагоджену групову діяльність через надмірну суєту. Другокурсники демонструють емоційну зрілість, мислять тверезо та реалістично. У своїй поведінці вони керуються надійними, реально відчутними цінностями, без особистої вигоди нічого не роблять. Інтереси часто мають практичний характер. У них відсутня внутрішня напруженість, вони вільні від внутрішньоособистісних конфліктів, задоволені собою і своїми успіхами, готові дотримуватися норм і вимог суспільства.

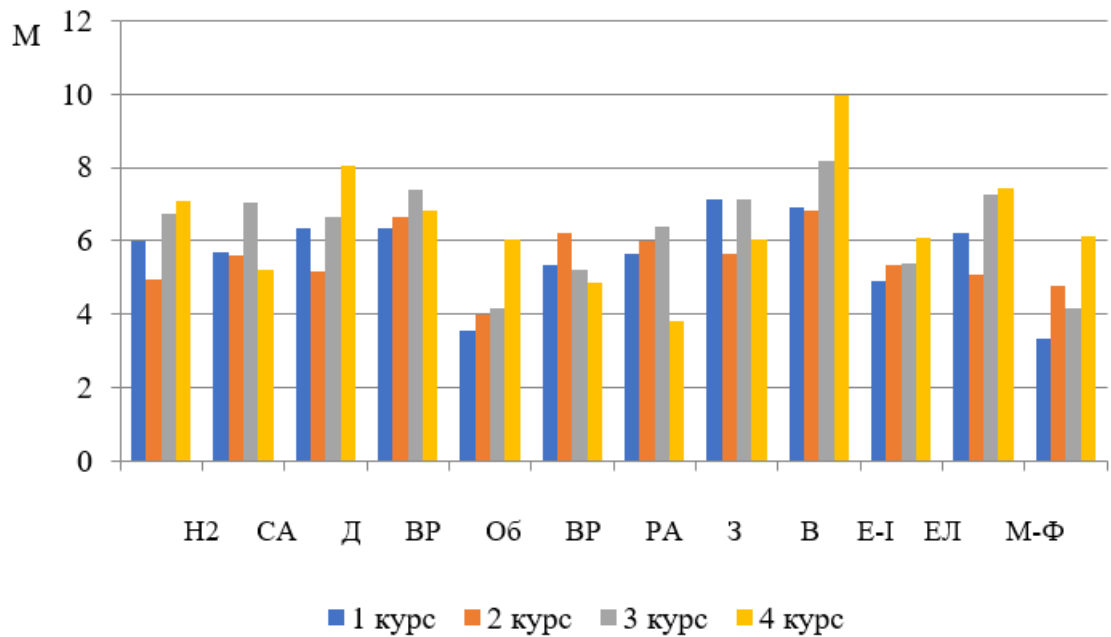


Рис. 2.7. Порівняння особистісних характеристик за методикою FPI здобувачів вищої освіти 1 – 4 курсів

Статистично достовірні відмінності спостерігаються за такими шкалами: депресія (Д), дратівливість (Д), зрілість (З), емоційна лабільність (ЕЛ).

Таблиця 2.17.

Статистики за критерієм Н Краскела-Уолліса

	Н	Е	ВД	У	У	Н2	СА	Д	ВР	О	Ур	РА	З	В	Е-І	ЕЛ	М-Ф
Н	12,92	8,819	3,283	8,424	2,955	7,574	5,570	9,463	8,036	3,584	5,418	1,512	7,957	6,019	2,922	13,222	6,768
Р	,005	,032	,350	,038	,399	,056	,135	,024	,045	,310	,144	,679	,047	,111	,404	,004	,080

Порівняємо особистісні характеристики дівчат та юнаків. Дівчата більш уживливі, свідомі та відкриті до нового досвіду, ніж юнаки. Прагнуть до пошуку та отримання нового досвіду. Намагаються допомогти іншим людям, при цьому самі можуть звернутися за допомогою, рідко виявляють скептицизм. У діях пунктуальні, керуються почуттям обов'язку.

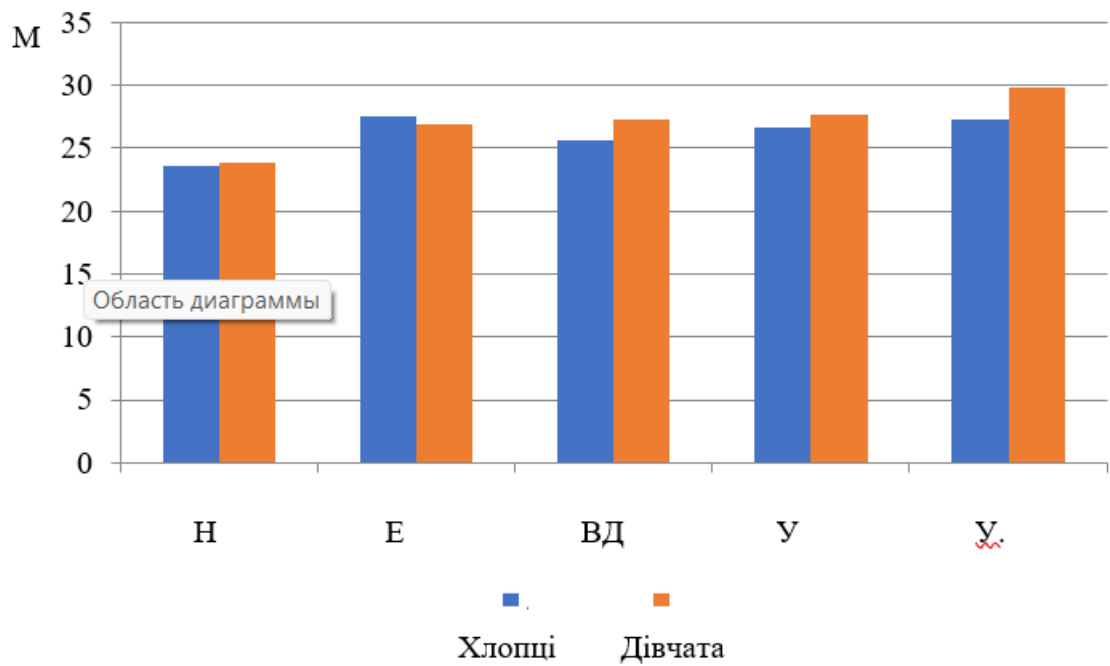


Рис. 2.8. Порівняння особистісних характеристик за методикою «Велика п'ятірка» юнаків та дівчат

Юнаки більш агресивні, наполегливі після прийняття рішень, у спільній діяльності. Товариські, їхні соціальні контакти різноманітніші, ніж у дівчат.

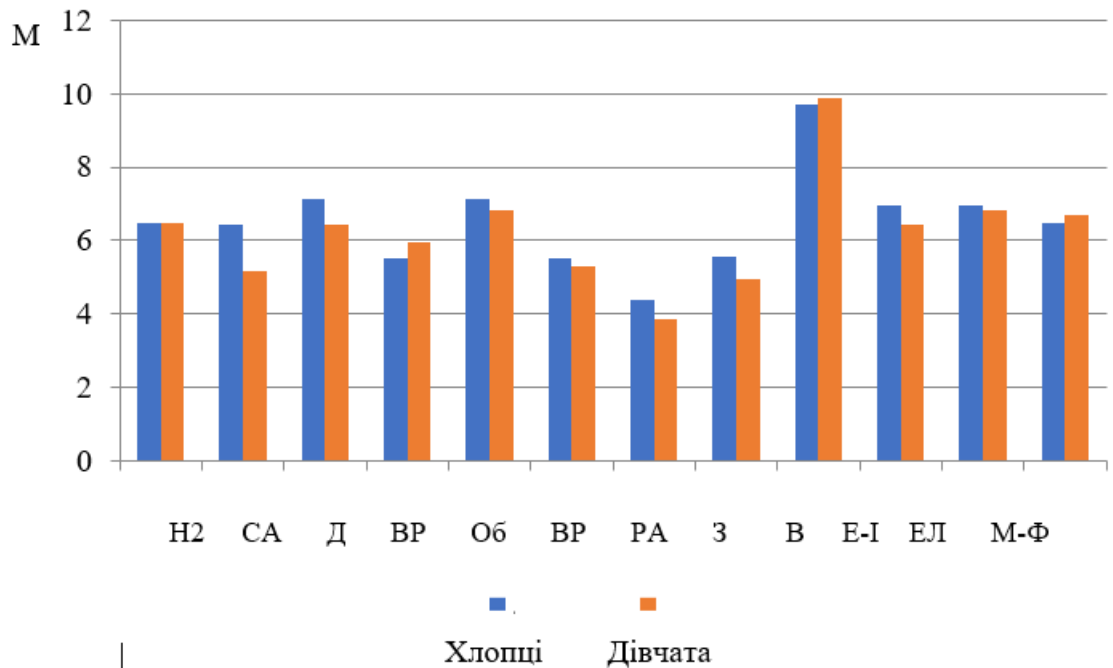


Рис. 2.9. Порівняння особистісних характеристик за методикою FPI юнаків та дівчат

Відсутні статистично достовірні відмінності за всіма шкалами. Отже, особливих відмінностей в особистісних характеристиках між юнаками та дівчатами не спостерігається.

Таблиця 2.18.

Статистики критерію U Манна-Уїтні

	Н	Е	ВД	У	У	Н2	СА	Д	ВР	О	Вр	РА	З	В	Е-І	ЕЛ	М-Ф
U	848,0	803,5	766,0	681,0	709,0	831	714	783,5	745	815,5	766,5	771,5	793,5	759	752	854,5	793
P	,889	,599	,393	,111	,177	,768	,186	,478	,289	,667	,387	,415	,524	,341	,320	,933	,530

Проведений кількісний та якісний аналіз дозволяє зробити такі висновки:

Здобувачі вищої освіти емоційні, відкриті новому досвіду, відчують труднощі в організації спільної діяльності, ставляться до міжособистісних контактів формально, поведінка регламентована моральними нормами, відкритість нового досвіду і жвавість є стійкими якостями.

Здобувачі вищої освіти психологи більш емоційні, емпатійні, менше соціальних контактів, ніж у здобувачів вищої освіти освітньої програми право.

Здобувачі вищої освіти 1 курсу доброзичливі, довірливі, відповідальні, нерішучі. Здобувачі вищої освіти 2 курсу також доброзичливі, але емоційно більш стабільні. Вони енергійні, впевнені у собі, незалежні. Третьокурсники нерішучі, чутливі, у діяльності можуть бути метушливі. На 4 курсі здобувачі вищої освіти тривожніші, неспокійніші, у справах старанні.

Відмінностей в особистісних характеристиках між юнаками та дівчатами не спостерігається.

Проведемо аналіз взаємозв'язку лідерського потенціалу та особистісних характеристик. Показник лідерського потенціалу було обчислено за результатами двох методик (середнє значення). Кореляційна матриця представлена в таблиці 2.19. Негативні значущі кореляційні взаємозв'язки виявлені між лідерським потенціалом і наступними особистісними

характеристиками: невротичність, депресивність, сором'язливість, відкритість, емоційна лабільність. Позитивні значущі кореляційні взаємозв'язки виявлені між лідерським потенціалом та особистісними характеристиками: екстраверсія, відкритість досвіду, свідомість, товариськість, врівноваженість, маскуліність.

Чим вища комунікабельність студентів, уміння встановлювати соціальні контакти, організованість, пунктуальність, відсутність внутрішньоособистісних конфліктів, прагнення до самоствердження, схильність до ризику, до швидких, рішучих дій, тим вищий лідерський потенціал.

Емоційна нестабільність, агресивність, імпульсивність, необдуманість дій, відгородженість від людей, концентрованість тільки на власних переживаннях, нерішучість, зайва відвертість, чутливість і вразливість призводять до зниження лідерського потенціалу.

Таблиця 2.19.

Взаємозв'язок лідерського потенціалу та особистісних якостей

		Н	Е	ВД	У	У	Н2	СА	Д	ВР	Об	Вр	Ра	З	В	Е-І	ЕЛ	М-Ф
ЛШ	г	-,749***	,668***	,256*	,017	,563***	-,476***	-,023	-,626***	-,139	,662***	,508***	,180	-,528***	-,360***	,573***	-,562***	,524***
	р	,000	,000	,014	,876	,000	,000	,825	,000	,187	,000	,000	,088	,000	,000	,000	,000	,000

Кореляційний аналіз показує оцінку взаємозв'язку змінних, але дозволяє оцінити детермінованість ЗЗ (залежної змінної) від НЗ (незалежних змінних). З цією метою використовуємо метод: множинної лінійної регресії, зворотний покроковий. Як залежну змінну використовували – показник лідерського потенціалу, незалежні змінні – особистісні характеристики. Результати регресійного аналізу представлені таблицях 2.20 – 2.23.

У результаті регресійного аналізу були виділені наступні незалежні змінні, які істотно впливають на лідерський потенціал студентів: невротичність, екстраверсія, товариськість, спонтанна агресивність,

відкритість, свідомість. Інші особистісні характеристики були виключені з аналізу як незначні. Коефіцієнт детермінації дорівнює 0,784, отже, виділені особисті якості визначають лідерський потенціал на 78% (R^2), інші 22% - це невраховані змінні та фактори. При введенні всіх перерахованих змінних R^2 практично не змінюється (0,012). Коефіцієнт множинної кореляції дорівнює 0,885, цей коефіцієнт значимий (значимість визначається за критерієм Фішера $F=4,774$ при $p=0,032$). Отже, залежна змінна (лідерський потенціал) та незалежні змінні (особистісні характеристики) взаємопов'язані.

Стандартні коефіцієнти регресії (бета) відображають відносний ступінь впливу кожної включеної в аналіз незалежної змінної; для перемінної невротичність - 0,429 і відкритість - 0,215 коефіцієнт регресії негативний; для змінних екстраверсія (0,188), товарицькість (0,247), спонтанна агресивність (0,267), свідомість (0,148) коефіцієнт регресії позитивний. Усі β коефіцієнти значущі (таблиця 2.23).

Низька спонтанна агресивність посилює лідерський потенціал, тобто. низький рівень конформності, високий самоконтроль сприяють розвитку лідерського потенціалу. Здобувачі вищої освіти здатні справити на оточуючих сприятливе враження завдяки свободі від обмежень, розкутості та впевненості в собі. Здобувачі вищої освіти балакучі, охоче беруть участь у колективних заходах, жваво відгукуються на будь-які події, що відбуваються (повідомлення, видовища, події і т.п.), знаходять новизну, інтерес навіть у повсякденних дрібних справах. Так само значний вплив на лідерський потенціал надає товарицькість, емоційна стабільність. Найменший вплив на лідерський потенціал надають свідомість та екстраверсія.

В результаті проведеного регресійного аналізу можна скласти рівняння лінійної регресії, подане формулою (1):

$$\text{ЛП} = 66,96 - 0,737\text{Н} + 0,392\text{Е} + 1,237\text{В} + 1,573\text{СА} - 1,475\text{Від} + 0,320\text{У}, \quad (1)$$

де ЛП – лідерський потенціал,

Н - невротичність,
 Е – екстраверсія,
 К– комунікабельність,
 СА – спонтанна агресивність,
 ВД – відкритість досвіду,
 У– усвідомленість

У рівняння лінійної регресії включені незалежні змінні, які значуще впливають на залежну (лідерський потенціал).

Таблиця 2.20.
 Зведення для моделі

R	R ²	Скорректированный R ²	Стд. Помилка оцінки	Изменения статистик				
				Изменение R ²	F	ст.св.1	ст.св.2	p
,885	,784	,768	8,0215	,012	4,774	1	84	,032

Таблиця 2.21.
 Регресійний аналіз

	Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	p
Регресія	19578,680	6	3263,113	50,713	,000 ^g
Залишок	5404,963	84	64,345		
Разом	24983,643	90			

Таблиця 2.22
 Коефіцієнти регресійного аналізу

	Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Знач.
	B	Станд. помилка	Бета		
(Константа)	66,962	7,740		8,651	,000
невротичність	-,737	,115	-,429	-6,429	,000
екстраверсія	,392	,178	,188	2,205	,030

Продовження таблиці 2.22					
комунікабельність	1,237	,395	,247	3,132	,002
спонтана агресивність	1,573	,347	,267	4,528	,000
відкритість	-1,475	,399	-,215	-3,695	,000
усвідомленість	,320	,147	,148	2,185	,032

Таким чином, лідерський потенціал взаємопов'язаний з особистісними характеристиками: емоційна стабільність, гнучкість, відкритість до отримання нового досвіду, товарицькість, врівноваженість та ін.

Особистісні характеристики визначають лідерський потенціал на 78%. Низький рівень конформності, високий самоконтроль, комунікабельність, емоційна стабільність, усвідомленість і екстраверсія в першу чергу сприяють розвитку лідерського потенціалу.

Було виявлено особистісні детермінанти лідерського потенціалу, тепер порівнюємо особисті характеристики здобувачів вищої освіти з високим і низьким рівнем лідерського потенціалу. Спочатку розрахуємо середнє значення (M) та стандартне квадратичне (δ) відхилення значення ЛП за сукупністю двох методик. $M = 72,143$, $\delta = 16,66$. Відповідно, можна виділити такі групи: від 0 до 55 балів – низький рівень лідерського потенціалу; 56 - 88 - середній рівень ЛП; понад 89 балів – високий рівень ЛП. Розрахуємо абсолютну частоту змінної «лідерський потенціал», яка представлена в таблиці 2.23

Таблиця 2.23. Розподіл частот змінної ЛП

Значення	f_a (абсолютна частота)
Низький рівень	19
Середній рівень	60
Високий рівень	12
Σ	91

Тепер порівняємо виразність особистісних характеристик здобувачів вищої освіти із низьким та високим рівнем лідерського потенціалу. Результати представимо на малюнках 2.10 – 2.11. Достовірність відмінностей представлена таблиці 2.29.

Здобувачі вищої освіти з високим рівнем лідерського потенціалу емоційно стабільні, комунікабельні, спрямовані на колектив, вміють ставити цілі, визначити засоби їх досягнення, керуються почуттям обов'язку, послідовні при вирішенні складних життєвих ситуацій. Незалежно від рівня лідерського потенціалу здобувачі вищої освіти однаково відкриті для отримання нового досвіду, досить альтруїстичні, готові прийняти допомогу в інших і самим її надати.

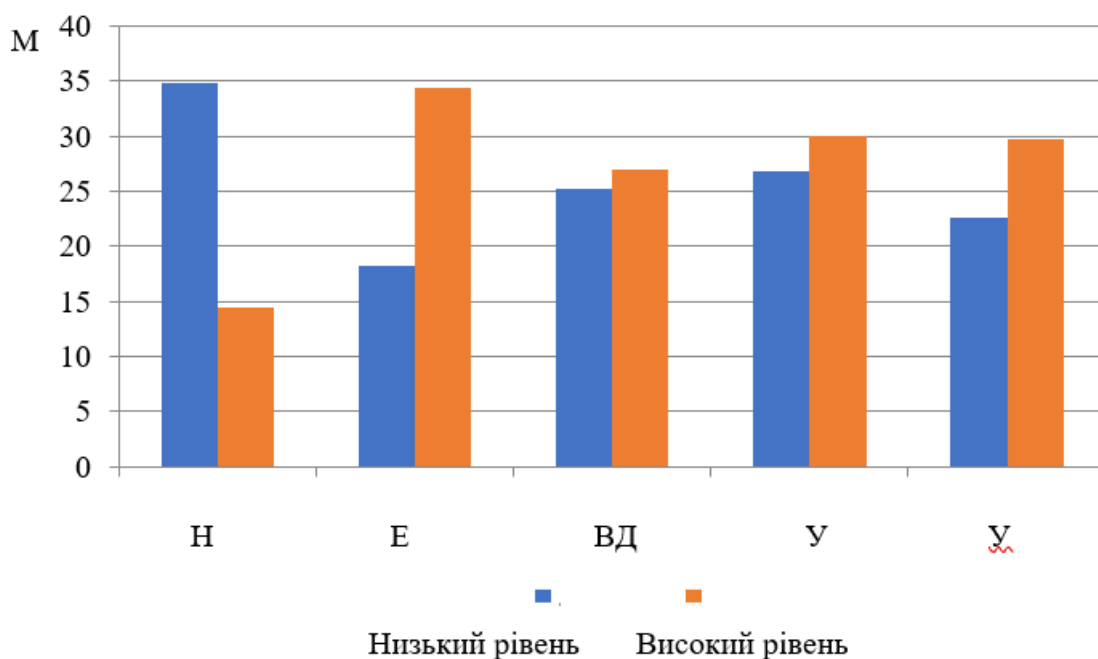


Рис. 2.10 Порівняння особистісних характеристик за методикою «Велика п'ятірка» студентів з низьким та високим рівнем ЛП

Здобувачі вищої освіти із високим рівнем лідерського потенціалу характеризуються емоційною зрілістю, стабільністю. Вони енергійні, життєрадісні, відповідальні, товариські, врівноважені. Стикаючись з труднощами, діють досить швидко і оперативно без значного погіршення ефективності прийнятого рішення. Прагнуть самоствердження, інтереси практичні, судження – реалістичні. Незалежно від рівня лідерського потенціалу студенти орієнтовані на соціальні норми поведінки, легко прислухаються до авторитетів.

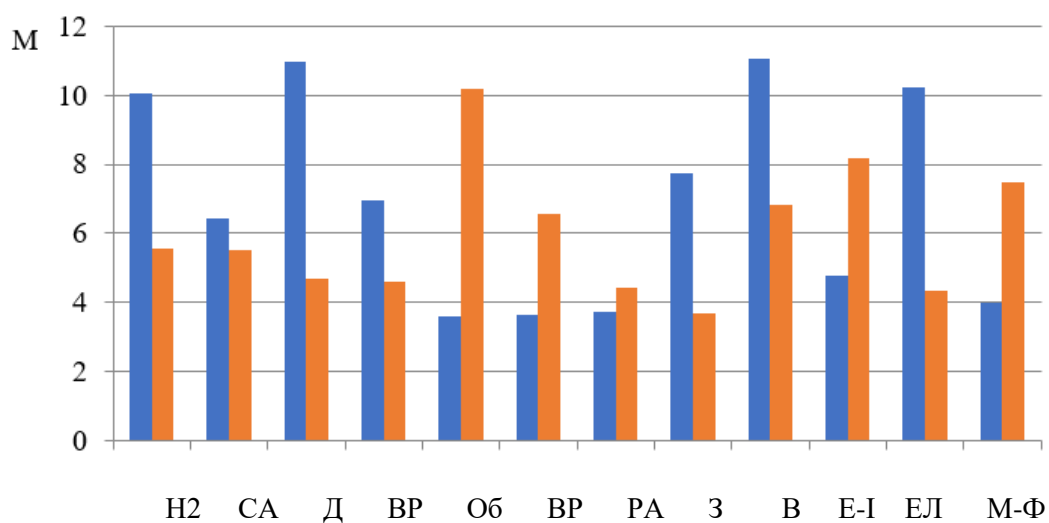
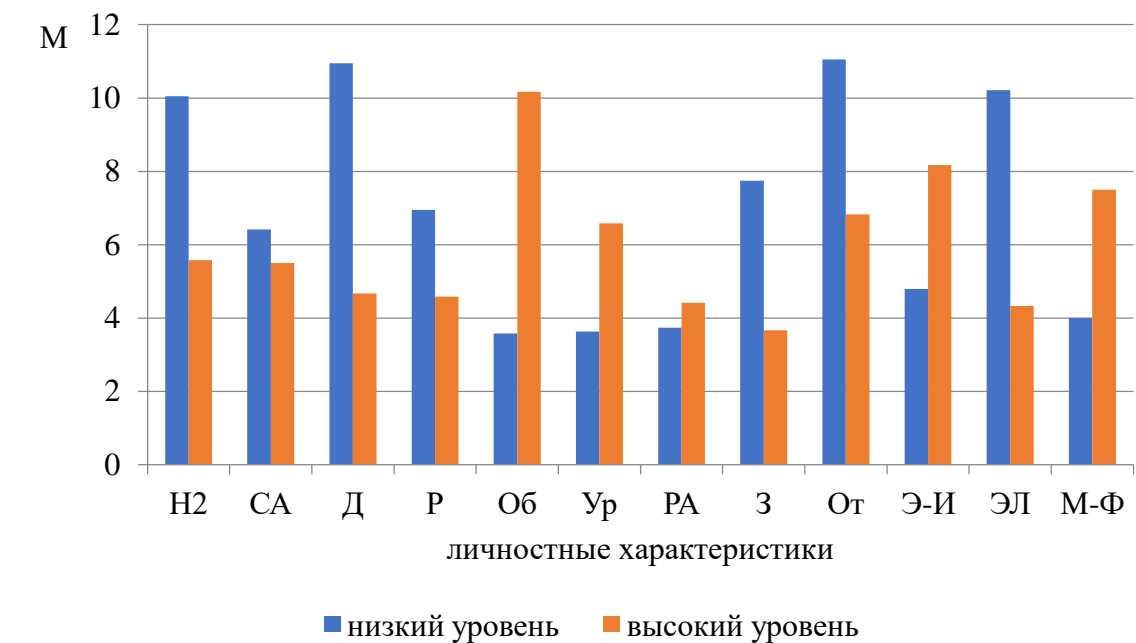


Рис. 2.11. Порівняння особистісних характеристик за методикою FPI здобувачів вищої освіти з низьким та високим рівнем ЛП

Відмінності в особистісних характеристиках між студентами низького та високого рівня лідерського потенціалу статистично значущі. Крім шкал: відкритість досвіду, уживливість, спонтанна агресивність, реактивна агресивність.

Таблиця 2.24.

Статистики критерію U Манна-Уїтні

	Н	Е	ВД	У	У	Н2	СА	Д	ВР	Об	Вр	Ра	З	В	Е-І	ЕЛ	М-Ф
U	1,00	13,5	90,5	90,0	40,5	60	90,5	23,5	57,5	10	21	90	43	16	24	15	19,5
P	,000	,000	,339	,328	,003	,014	,327	,000	,018	,000	,000	,322	,002	,000	,000	,000	,000

Виявивши відмінності виразності особистісних характеристик студентів із різним рівнем лідерського потенціалу, проаналізуємо якісні відмінності у структурі особистості. Для цього скористаємося кореляційним аналізом. Окремо побудуємо кореляційну плянду для студентів низького та високого рівня лідерського потенціалу.

Опишемо взаємозв'язки особистісних характеристик студентів із низьким рівнем лідерського потенціалу. У першу чергу спостерігається невелика кількість взаємозв'язків, що свідчить про слабку структурованість якостей особистості. Здобувачі вищої освіти з низьким рівнем лідерського потенціалу в ситуаціях великої кількості контактів та обсягу інформації, при необхідності приймати рішення, призводить до збільшення їхньої дратівливості, зниження емоційного фону, агресивності. У цих ситуаціях здобувачі вищої освіти намагаються ухилитися від соціальних контактів, намагаються уникати прийняття відповідальних рішень. Структуроутворюючою змінною є невротичність.

Здобувачі вищої освіти з високим рівнем лідерського потенціалу мають більш структуроване поєднання особистісних характеристик. Їх позитивний емоційний фон залежить від можливості реалізувати комунікативні потреби.

Врівноваженість, комунікабельність, комформність, усвідомленість послаблюють дратівливість, агресивність, депресивність, невротичні реакції. Структуроутворюючою якістю є сором'язливість, при цьому даний показник у здобувачів вищої освіти-лідерів виражений слабо. Їхні дії рішучі, вони не губляться при зіткненні з незнайомими речами та обставинами. У колективі тримаються вільно, незалежно, завжди бути на увазі.

Проведений аналіз особистісних характеристик здобувачів вищої освіти з різним рівнем лідерського потенціалу дозволив зробити наступні висновки:

Профіль особистості студентів із різним рівнем лідерського потенціалу відрізняється. Здобувачі вищої освіти з високим рівнем лідерського потенціалу характеризуються емоційною зрілістю, комунікабельність, мають організаторські здібності.

Здобувачів вищої освіти обох груп відкриті для отримання нового досвіду, альтруїстичні, орієнтовані на соціальні норми.

Характеристики особистості здобувачів вищої освіти з високим рівнем лідерського потенціалу структуровані, взаємопов'язані та несуперечливі. У ситуаціях спілкування урівноважені. У здобувачів вищої освіти з низьким рівнем лідерського потенціалу велика кількість контактів та інформації призводить до дратівливості, агресивності.

Висновки по розділу 2

1. У дослідженні взяли участь здобувачі вищої освіти 1 – 4 курсів (бакалавріат) Дніпровського гуманітарного університету, освітні програми: право (Пр) та психологія (П). Загальна кількість здобувачів вищої освіти взяли участь у дослідженні 91 людина.

Для оцінки особистісних характеристик використовували: опитувальник FPI форма В; п'ятифакторний тест-опитувальник NEO FF, Р. МакКрай, П. Коста.

Для вивчення лідерського потенціалу використовували: методику «Я – лідер»; оцінка лідерського потенціалу.

Опишемо використовувані методики.

Опитувальник FPI форма В (І. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел)

Опитувальник FPI (Фрайбурзький багатофакторний особистісний) розроблений І. Фаренбергом, Х. Заргом, Р. Гампелом в 1963 р. Перша версія опитувальника була опублікована в 1970 році (друга і третя редакції видані в 1973 і 1978 рр.) форм: FPI-G (повна версія – 222 твердження); FPI-A та FPI-B (скорочені версії – 114 тверджень); FPI-K (коротка версія).

2. Здобувачі вищої освіти, які навчаються на освітній програмі право, мають хороші організаторські здібності, добре управляють іншими людьми, володіють знаннями в права, використовують творчий підхід до вирішення управлінських завдань. Вони добре орієнтуються в управлінні мотивацією інших людей, вміють використовувати свою перевагу для досягнення спільних цілей. Вони не мають труднощів при організації спільної діяльності, вміють використовувати владу. Добре орієнтуються у загальних настроях групи.

Найменше розвинене вміння керувати собою, вольовий контроль. У важких життєвих ситуаціях можуть розгубитися, особливо якщо рішення необхідно прийняти у відсутності достатньої інформації. Якщо зустрічають перешкоди, на шляху досягнення до мети, можуть опустити руки і перестати щось робити.

В результаті дослідження, можна зробити такі висновки:

- лідерський потенціал різний у здобувачів вищої освіти двох освітніх програм, здобувачів вищої освіти освітньої програми право мають більш високий лідерський потенціал, ніж здобувачів вищої освіти освітньої програми психологія;
- лідерський потенціал студентів 2 та 3 курсів вищий, ніж у 1 та 4;
- юнаки та дівчата мають однаковий лідерський потенціал;
- у всіх здобувачів вищої освіти незалежно від освітньої програми та курсу добре розвинені вміння працювати з групою і досить слабкий лідерський потенціал;
- показники лідерського потенціалу високо диференційовані, спостерігаються великі коливання від максимального до мінімального значення, тобто. дані якості не мають стійкості.

Здобувачі вищої освіти емоційні, відкриті новому досвіду, відчують труднощі в організації спільної діяльності, ставляться до міжособистісних контактів формально, поведінка регламентована моральними нормами, відкритість нового досвіду і жвавість є стійкими якостями.

Здобувачі вищої освіти психологи більш емоційні, емпатійні, менше соціальних контактів, ніж у здобувачів вищої освіти освітньої програми право.

Здобувачі вищої освіти 1 курсу доброзичливі, довірливі, відповідальні, нерішучі. Здобувачі вищої освіти 2 курсу також доброзичливі, але емоційно більш стабільні. Вони енергійні, впевнені у собі, незалежні. Третьокурсники нерішучі, чутливі, у діяльності можуть бути метушливі. На 4 курсі здобувачі вищої освіти тривожніші, неспокійніші, у справах старанні.

Відмінностей в особистісних характеристиках між юнаками та дівчатами не спостерігається. Лідерський потенціал взаємопов'язаний з особистісними характеристиками: емоційна стабільність, гнучкість, відкритість до отримання нового досвіду, товарицькість, врівноваженість та ін.

У першу чергу спостерігається невелика кількість взаємозв'язків, що свідчить про слабку структурованість якостей особистості. Здобувачі вищої освіти з низьким рівнем лідерського потенціалу в ситуаціях великої кількості

контактів та обсягу інформації, при необхідності приймати рішення, призводить до збільшення їхньої дратівливості, зниження емоційного фону, агресивності. У цих ситуаціях здобувачі вищої освіти намагаються ухилитися від соціальних контактів, намагаються уникати прийняття відповідальних рішень. Структуруючою змінною є невротичність.

Здобувачі вищої освіти з високим рівнем лідерського потенціалу мають більш структуроване поєднання особистісних характеристик. Їх позитивний емоційний фон залежить від можливості реалізувати комунікативні потреби. Врівноваженість, комунікабельність, комформність, усвідомленість послаблюють дратівливість, агресивність, депресивність, невротичні реакції. Структуруючою якістю є сором'язливість, при цьому даний показник у здобувачів вищої освіти-лідерів виражений слабо. Їхні дії рішучі, вони не губляться при зіткненні з незнайомими речами та обставинами. У колективі тримаються вільно, незалежно, завжди бути на увазі.

Проведений аналіз особистісних характеристик здобувачів вищої освіти з різним рівнем лідерського потенціалу дозволив зробити наступні висновки:

Профіль особистості студентів із різним рівнем лідерського потенціалу відрізняється. Здобувачі вищої освіти з високим рівнем лідерського потенціалу характеризуються емоційною зрілістю, комунікабельністю, мають організаторські здібності.

Здобувачів вищої освіти обох груп відкриті для отримання нового досвіду, альтруїстичні, орієнтовані на соціальні норми.

Характеристики особистості здобувачів вищої освіти з високим рівнем лідерського потенціалу структуровані, взаємопов'язані та несуперечливі. У ситуаціях спілкування урівноважені. У здобувачів вищої освіти з низьким рівнем лідерського потенціалу велика кількість контактів та інформації призводить до дратівливості, агресивності.

Розділ 3 Психологічна програма розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти

3.1 Цілі психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти

До цілей психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти відносяться:

- розвиток лідерських компетенцій. Сприяти розвитку ключових лідерських навичок, таких як прийняття рішень, комунікація, мотивація, ефективне управління конфліктами та стратегічне мислення,
- самосвідомість та особистісний розвиток. Збільшення рівня самосвідомості стосовно власних сильних сторін і напрямків для розвитку, що сприяє формуванню стійкого лідерського стилю,
- тренінг соціальних навичок: Покращення вмінь спілкування, будування відносин та роботи в групі, що є важливим для ефективного лідерства в командному середовищі.
- стресостійкість та розвиток емоційного інтелекту. Навчання здобувачів вищої освіти ефективно керувати стресом, а також розвивати високий рівень емоційного інтелекту для успішного лідерства в різних ситуаціях.

До основних принципів психологічної програми **розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти відносяться:**

- індивідуалізація. Врахування індивідуальних особливостей кожного учасника програми для максимально ефективного розвитку його лідерського потенціалу,
- безперервний розвиток. Забезпечення постійного процесу навчання та розвитку, орієнтованого на трансформаційні вимоги лідерства у сучасному світі,

- партнерство та менторство. Сприяння взаємодії учасників програми з досвідченими менторами та лідерами, що створює сприятливу атмосферу для обміну знаннями та досвідом,

- орієнтація на результат. Фокус на досягненні конкретних результатів, які можна виміряти і оцінити.

До основних критеріїв ефективності реалізації програми можна віднести:

- зміни у лідерській поведінці. Спостереження і оцінка позитивних змін у лідерському стилі та поведінці учасників після завершення програми,

- зростання комунікаційних навичок. Оцінка покращень у здатності учасників ефективно спілкуватися, слухати та взаємодіяти з іншими членами команди,

- стресостійкість та емоційний інтелект. Діагностика, щодо збільшення рівня стресостійкості та розвитку емоційного інтелекту,

- участь у проектах та ініціативах. Оцінка активності учасників у лідерських проектах, ініціативах та здатність до самостійного прийняття відповідальності.

- задоволення учасників. Збір фідбеку та оцінка задоволеності учасників програми, щоб враховувати їхні погляди та відчуття щодо якості та корисності навчального процесу.

3.2. Елементи психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти

Елементи психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти можуть включати різноманітні компоненти, які спрямовані на комплексний розвиток лідерських навичок та особистісного потенціалу учасників. Нижче перераховані можливі елементи такої програми:

1. оцінка лідерського потенціалу:

- проведення оцінки лідерських якостей та здібностей учасників,

– визначення сильних сторін та областей для подальшого розвитку.

Оцінка лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти є важливим етапом у психологічній програмі розвитку лідерства. Для ефективної оцінки можна використовувати різні інструменти та методи. Оцінку можна здійснювати за допомогою наступних методів та підходів:

– анкетування та опитування. Розроблення анкет або опитувань, спрямованих на визначення ставлення учасників до лідерства, їхніх поглядів на лідерські якості та сфер, де вони бачать свій лідерський внесок,

– оцінка лідерських навичок. Використання психометричних інструментів для оцінки конкретних лідерських навичок, таких як прийняття рішень, комунікація, мотивація, конфліктологія тощо,

– групові вправи. Організація групових сесій або ролевих ігор для спостереження за тим, як учасники взаємодіють у групових ситуаціях та вирішують завдання,

– індивідуальні інтерв'ю. Проведення індивідуальних інтерв'ю з учасниками для отримання більш детальної інформації про їхні лідерський досвід, цілі та перспективи,

– оцінка особистісних рис. Використання інструментів для аналізу особистісних рис, які можуть впливати на лідерську ефективність, наприклад, рівень самосвідомості, ініціативність, толерантність, стійкість до стресу тощо.

– оцінка тимблдингу. Аналіз участі учасників у тимблдингових заходах та їхнього внеску у колективну діяльність,

– самооцінка. Запровадження механізмів для того, щоб учасники могли самостійно оцінювати свій лідерський потенціал та визначати напрямки для саморозвитку.

– портфель проектів. Збір та аналіз портфеля лідерських проектів, у яких брали участь учасники, щоб оцінити їхні досягнення та ступінь впливу,

- 360-градусний фідбек. Залучення оточення учасника (колеги, керівників, підлеглих) для отримання фідбеку щодо лідерського стилю та внеску у команду,

- розвиток індивідуальних цілей. Спільно з учасниками визначення конкретних особистих та професійних цілей у контексті їхнього лідерського розвитку.

Ці елементи можна комбінувати та адаптувати відповідно до конкретних потреб та контексту психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти.

2. індивідуальні консультації та менторство:

- забезпечення можливості для учасників консультуватися із досвідченими менторами чи психологами,

- визначення індивідуальних цілей розвитку для кожного учасника.

3. розвиток емоційного інтелекту:

- тренінги з розвитку емоційного інтелекту для поліпшення самопізнання, управління емоціями та взаємовідносинами.

Розвиток емоційного інтелекту (ЕІ) у здобувачів вищої освіти може бути важливою частиною психологічного тренінгу. Емоційний інтелект включає у себе розуміння власних емоцій, керування ними та емпатію до емоцій інших. Ось кілька вправ, які можна використовувати для тренінгу розвитку емоційного інтелекту у здобувачів вищої освіти:

- спостереження за власними емоціями. Учасники тренінгу мають вести щоденник емоцій, фіксуючи свої почуття та ситуації, що їх викликають. Після тижня аналізують свої записи та намагаються зрозуміти, як їхні емоції впливають на поведінку,

- рольові ігри з емоціями. Створення сценаріїв, де учасники грають різні ролі з різними емоційними станами. Мета - розвивати емпатію та вміння розпізнавати емоції у інших,

- медитація та управління стресом. Проведення сеансів медитації для розслаблення та зниження рівня стресу. Навчання технік дихальної гімнастики та концентрації, що сприяють кращому керуванню емоціями,
- вправи на розвиток емпатії. Парні або групові вправи, де учасники діляться своїм особистим досвідом та емоціями, а інші намагаються зрозуміти і сприймати їхню точку зору,
- картки емоцій. Використання набору карток із зображенням обличчя людей із різними емоційними виразами. Учасники обирають картку та описують ситуації, які можуть викликати подібні емоції,
- тренування самоконтролю. Створення сценаріїв, де учасники стикаються з ситуаціями, що викликають стрес чи негативні емоції. Завдання - використовувати техніки самоконтролю та вирішення конфліктів,
- ігри на розвиток співпереживання. Використання групових ігор та завдань, спрямованих на розвиток навичок співпереживання та розуміння емоцій інших учасників.
- тренінг "Я-повідомлювач". Навчання учасників виражати свої емоції та потреби чітко та конструктивно, використовуючи позитивні комунікаційні стратегії.

Ці вправи можуть бути адаптовані до конкретних потреб та цілей тренінгу з розвитку емоційного інтелекту для здобувачів вищої освіти.

4. комунікаційні навички:

- тренінги з ефективною комунікації, включаючи вміння слухати, висловлювати свої думки та бути чутливим до інших.

1. вправа "активне слухання". Учасники розташовуються у парах. Один партнер висловлює свої думки чи проблеми, а інший просто слухає, утримуючи себе від будь-яких коментарів чи порад. Потім партнери міняються ролями. Після завершення вправи учасники обговорюють свої враження та важливість ефективного слухання,

2. вправа "висловлювання емоцій". Кожен учасник пише на картці свої емоції, які він відчуває у даний момент чи стосовно певної ситуації. Потім учасники формують пари чи невеликі групи та обмінюються своїми емоційними станами, використовуючи аргументи та приклади,

3. вправа "мовчазна комунікація". Учасники в парах комунікують між собою, не використовуючи слова. Вони можуть використовувати міміку, жести, рухи, але не висловлювати жодних звуків. Ця вправа сприяє розвитку невербальної комунікації та чутливості до сигналів, що передаються іншими людьми,

4. вправа "рольова гра: важкі розмови". Учасники грають ролі у важких конфліктних ситуацій, наприклад, неприємностей на роботі чи непорозумінь у групі. Завдання - знайти ефективний спосіб висловити свої думки, вирішити конфлікт та зберегти конструктивну комунікацію,

5. вправа "сценарії імпровізації". Учасники обирають тему для імпровізованих сценаріїв та використовують їх для вільного вираження своїх думок та емоцій. Це допомагає розвивати спроможність висловлювати свої думки в невизначених ситуаціях,

6. вправа "історії та активна розповідь". Учасники створюють короткі історії на задану тему та діляться ними з іншими. Задача полягає в тому, щоб не тільки ефективно висловлювати свої думки, але й створювати насичені та цікаві розповіді,

7. вправа "задача зіставлення поглядів". Учасники обирають певну тему та роблять коротке висловлювання своєї думки. Потім вони мають послухати висловлювання інших та спробувати зрозуміти, чому вони мають різні точки зору. Обговорення після цієї вправи допомагає розвивати чутливість до інших поглядів.

Ці вправи спрямовані на розвиток навичок ефективної комунікації, включаючи вміння слухати, висловлювати свої думки та бути чутливим до інших, і можуть бути адаптовані для різних груп та контекстів вищої освіти.

5. групові вправи та проекти.

– Організація групових вправ та проектів для розвитку спільної роботи та лідерського впливу. Групові вправи та проекти для здобувачів вищої освіти спрямовані на розвиток спільної роботи, комунікаційних навичок, лідерських якостей та креативного мислення. Ось п'ять прикладів таких вправ та проектів:

– проект "створення інноваційного рішення". Створення груп студентів, які працюють над інноваційним проектом. Кожна група отримує завдання вирішити певну проблему чи розробити новий продукт,

– групова дискусія та аналіз кейсу. Вибір актуального кейсу, пов'язаного з професійною галуззю здобувачів вищої освіти. Групи розглядають різні аспекти кейсу та обговорюють рішення. Вправа допомагає розвивати аналітичні та комунікаційні навички, а також здатність до групової роботи,

– груповий тренінг лідерства через ролеві ігри. Створення сценарію для ролевої гри, де кожен учасник отримує конкретну роль та завдання. Це може бути ситуація, пов'язана з вирішенням конфлікту, прийняттям важливого рішення чи організацією проекту. Головна мета - вироблення лідерських якостей та вмінь керувати групою,

– групова творча робота. Задача групи - створити проект, використовуючи різноманітні творчі методи, такі як малюнки, відео, презентації тощо.

– груповий проект "міждисциплінарний дослід". Створення груп, що представляють різні дисципліни. Кожна група отримує завдання дослідити питання з позиції своєї галузі. Потім групи об'єднуються для обміну ідеями та розробки інтегрованого підходу до вирішення проблеми.

Ці групові вправи та проекти допомагають студентам не лише розвивати предметні навички, а й вдосконалювати комунікаційні, лідерські та творчі здібності. Вони створюють можливість для взаємодії, обміну ідеями та спільного вирішення завдань.

6. тренінг стресостійкості:

– навчання стратегіям керування стресом та збільшення стресостійкості. Тренінг стресостійкості для здобувачів вищої освіти може допомогти здобувачам вищої освіти краще управляти стресом, який виникає у зв'язку з великим навчальним навантаженням та вимогами. Ось кілька конкретних вправ, які можна включити в такий тренінг:

– вправа "дихальні техніки" (дихальна медитація). Здобувачі вищої освіти навчаються ефективним технікам дихання, які сприяють розслабленню та зменшенню стресу. Однією з популярних технік є "4-7-8": вдихайте на рахунок 4, утримуйте подих на рахунок 7, видихайте на рахунок 8.

– вправа "позитивне мислення" (3 позитивні події). Здобувачі вищої освіти записують щоденник, в якому зафіксовані три позитивні події чи моменти в їхньому житті. Це допомагає зосередитися на позитивних аспектах і знижує ефекти стресу,

– вправа "стресова куля". Кожен здобувач вищої освіти отримує стресову кулю (або може виготовити свою з м'якої глини, пластиліну). Під час навчання чи важкого завдання здобувачі вищої освіти використовують цю кулю для розслаблення рук та відведення стресу,

– вправа "цільова розслаблення". Здобувачі вищої освіти по черзі напружують та розслаблюють різні групи м'язів, спочатку від голови до ніг. Це допомагає відчути фізичне та психологічне розслаблення,

– вправа "самоаналіз причин стресу". Здобувачі вищої освіти ведуть щоденник, в якому реєструють ситуації, що викликають стрес, та свої емоції у цих моментах. Потім вони аналізують ці записи, шукаючи способи кращого управління стресом у подібних ситуаціях.

– вправа "тренування уважності". Студенти проводять короткі сесії медитації, фокусуючись на своєму диханні та природних відчуттях. Це допомагає покращити увагу, зосередженість та знизити рівень стресу.

Ці вправи можна інтегрувати в тренінг стресостійкості для здобувачів вищої освіти. Вони спрямовані на покращення фізичного та психологічного благополуччя здобувачів вищої освіти, а також на розвиток практичних навичок управління стресом в різних ситуаціях.

7. практичні ситуації та сценарії:

– використання реальних сценаріїв та вправ, щоб учасники могли застосовувати набуті навички у різних ситуаціях.

8. фідбек та оцінка прогресу:

– система регулярного фідбеку та оцінка прогресу для визначення досягнень та напрямків для подальшого вдосконалення.

Фідбек та оцінка прогресу є важливою складовою процесу навчання для здобувачів вищої освіти. Вони не тільки допомагають студентам зрозуміти свій рівень знань і вмінь, але й стимулюють самомотивацію та сприяють покращенню результатів. Ось декілька методів фідбеку та оцінки прогресу:

– щоденний/щотижневий фідбек. Використання коротких, конструктивних коментарів або питань під час або після кожного заняття. Це може бути як усний фідбек, так і письмовий. Звернення уваги на позитивні аспекти та напрямки для подальшого розвитку,

– оцінка завдань та проектів. Оцінювання робіт, домашніх завдань, проектів. Докладне пояснення оцінок, виокремлення сильних та слабких сторін роботи, а також надання конкретних рекомендацій для вдосконалення,

– самооцінка. Сприяння самооцінці здобувачів вищої освіти шляхом використання різних інструментів, таких як анкети, щоденники чи платформи для самостійної оцінки. Стимулювання самоаналізу та постановка особистих цілей.

– формативний фідбек. Забезпечення формативного фідбеку, орієнтованого на поліпшення навичок та розвиток. Він може включати конкретні поради та рекомендації для подальшої роботи, де фокус на процесі вивчення більш важливий, ніж результат,

- періодичні оцінки та тестування. Проведення тестів та екзаменів для оцінки рівня знань та вмінь. Важливо також забезпечити повернення результатів, пояснення помилок та можливість переоцінки знань,
- портфоліо. Заохочення створення здобувачами вищої освіти портфоліо, де вони можуть зібрати свої найкращі роботи, проекти, резюме та рефлексії. Використання портфоліо для оцінки прогресу та визначення сильних та слабких сторін.
- оцінка за взаємопомогою та групова оцінка. Включення можливості взаємної оцінки між здобувачами вищої освіти або групами здобувачів вищої освіти. Залучення до рецензій, обговорень та взаємопідтримки в процесі навчання.
- зворотній зв'язок від викладачів. Забезпечення можливості для здобувачами вищої освіти отримувати конструктивний фідбек від викладачів через зустрічі чи консультації. Ці методи можна комбінувати для створення комплексної системи фідбеку та оцінки, яка забезпечить здобувачів вищої освіти якісну інформацію про їхній прогрес та допоможе їм вдосконалювати свої навички.

9. соціальне взаємодія та навчання у спільноті :

- сприяння створенню сприятливої соціальної атмосфери для обміну досвідом та взаємопідтримки між учасниками програми.

Соціальна взаємодія та навчання у спільноті грають ключову роль у вищій освіті, сприяючи розвитку здобувачів вищої освіти не лише як професіоналів, але й як осіб, здатних адаптуватися та співпрацювати в суспільстві. Ось декілька аспектів соціальної взаємодії та навчання у спільноті для здобувачів вищої освіти:

- групові проекти та колективні завдання. Організація групових проектів та завдань, що стимулюють командну роботу. Співпраця в групі дозволяє здобувачам вищої освіти розвивати навички комунікації, лідерства та розв'язання проблем,

- співпраця з іншими вищими навчальними закладами. Організація спільних заходів, проектів або обмінів здобувачами вищої освіти з іншими університетами. Це дозволяє здобувачам вищої освіти збагатити свій досвід, зустріти нових людей та розширити мережу професійних зв'язків,
- підтримка та навчання з різноманітних перспектив. Сприяння взаємопідтримці та обміну ідеями між здобувачами вищої освіти з різноманітними культурними, соціальними та академічними перспективами. Це допомагає створити багатогранне та відкрите навчальне середовище,
- студентські організації та клуби. Підтримка та розвиток різноманітних студентських організацій, клубів та ініціатив. Вони надають здобувачів вищої освіти можливість долучитися до спільноти, де вони можуть розвивати свої інтереси та навички,
- менторські програми. Запровадження менторських програм, де більш досвідчені здобувачі вищої освіти чи випускники можуть допомагати новачкам. Це сприяє передачі досвіду, розширенню професійних контактів та соціальній інтеграції.
- форуми та дискусійні групи. Створення віртуальних чи фізичних форумів для дискусій зі здобувачами вищої освіти та викладачами. Це надає можливість вільно обмінюватися думками, досвідом та інноваціями,
- волонтерство та соціальні проекти. Залучення здобувачів вищої освіти до волонтерської роботи та соціальних проектів, що дозволяє їм відчувати себе частиною більшого суспільства та розвивати соціальну відповідальність,
- організація культурних та спортивних заходів. Проведення культурних та спортивних подій, які сприяють об'єднанню здобувачів вищої освіти та розвитку здорової соціальної конкуренції. Ці практики сприяють формуванню відкритого та співпрацюючого навчального середовища для здобувачів вищої освіти, допомагаючи їм розвивати не тільки академічні, але й соціальні та міжособистісні навички. Ці елементи спільно створюють

комплексну психологічну програму, спрямовану на розвиток лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти.

Висновки по розділу 3.

1. До цілей психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти відносяться:

– розвиток лідерських компетенцій. Сприяти розвитку ключових лідерських навичок, таких як прийняття рішень, комунікація, мотивація, ефективне управління конфліктами та стратегічне мислення,

– самосвідомість та особистісний розвиток. Збільшення рівня самосвідомості стосовно власних сильних сторін і напрямків для розвитку, що сприяє формуванню стійкого лідерського стилю,

– тренінг соціальних навичок: Покращення вмінь спілкування, будування відносин та роботи в групі, що є важливим для ефективного лідерства в командному середовищі.

– стресостійкість та розвиток емоційного інтелекту. Навчання здобувачів вищої освіти ефективно керувати стресом, а також розвивати високий рівень емоційного інтелекту для успішного лідерства в різних ситуаціях.

До основних принципів психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти відносяться:

1. індивідуалізація. Врахування індивідуальних особливостей кожного учасника програми для максимально ефективного розвитку його лідерського потенціалу,

2. безперервний розвиток. Забезпечення постійного процесу навчання та розвитку, орієнтованого на трансформаційні вимоги лідерства у сучасному світі,

3. партнерство та менторство. Сприяння взаємодії учасників програми з досвідченими менторами та лідерами, що створює сприятливу атмосферу для обміну знаннями та досвідом,

4. орієнтація на результат. Фокус на досягненні конкретних результатів, які можна виміряти і оцінити.

До основних критеріїв ефективності реалізації програми можна віднести:

- зміни у лідерській поведінці. Спостереження і оцінка позитивних змін у лідерському стилі та поведінці учасників після завершення програми,
- зростання комунікаційних навичок. Оцінка покращень у здатності учасників ефективно спілкуватися, слухати та взаємодіяти з іншими членами команди,
- стресостійкість та емоційний інтелект. Діагностика, щодо збільшення рівня стресостійкості та розвитку емоційного інтелекту,
- участь у проектах та ініціативах. Оцінка активності учасників у лідерських проектах, ініціативах та здатність до самостійного прийняття відповідальності.
- задоволення учасників. Збір фідбеку та оцінка задоволеності учасників програми, щоб враховувати їхні погляди та відчуття щодо якості та корисності навчального процесу.

2. Елементи психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти можуть включати різноманітні компоненти, які спрямовані на комплексний розвиток лідерських навичок та особистісного потенціалу учасників. Нижче перераховані можливі елементи такої програми:

1. оцінка лідерського потенціалу:

- проведення оцінки лідерських якостей та здібностей учасників,
- визначення сильних сторін та областей для подальшого розвитку.

Оцінка лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти є важливим етапом у психологічній програмі розвитку лідерства. Для ефективною оцінки можна використовувати різні інструменти та методи.

2. індивідуальні консультації та менторство:

- забезпечення можливості для учасників консультуватися із досвідченими менторами чи психологами,
- визначення індивідуальних цілей розвитку для кожного учасника.

3. розвиток емоційного інтелекту:
 - тренінги з розвитку емоційного інтелекту для поліпшення самопізнання, управління емоціями та взаємовідносинами.
4. комунікаційні навички:
 - тренінги з ефективної комунікації, включаючи вміння слухати, висловлювати свої думки та бути чутливим до інших.
5. групові вправи та проекти.
 - Організація групових вправ та проектів для розвитку спільної роботи та лідерського впливу. Групові вправи та проекти для здобувачів вищої освіти спрямовані на розвиток спільної роботи, комунікаційних навичок, лідерських якостей та креативного мислення.
6. тренінг стресостійкості:
 - навчання стратегіям керування стресом та збільшення стресостійкості. Тренінг стресостійкості для здобувачів вищої освіти може допомогти здобувачам вищої освіти краще управляти стресом, який виникає у зв'язку з великим навчальним навантаженням та вимогами.
7. практичні ситуації та сценарії:
 - використання реальних сценаріїв та вправ, щоб учасники могли застосовувати набуті навички у різних ситуаціях.
8. фідбек та оцінка прогресу:
 - система регулярного фідбеку та оцінка прогресу для визначення досягнень та напрямків для подальшого вдосконалення.

Фідбек та оцінка прогресу є важливою складовою процесу навчання для здобувачів вищої освіти. Вони не тільки допомагають студентам зрозуміти свій рівень знань і вмінь, але й стимулюють самомотивацію та сприяють покращенню результатів.
9. соціальне взаємодія та навчання у спільноті :
 - сприяння створенню сприятливої соціальної атмосфери для обміну досвідом та взаємопідтримки між учасниками програми.

Соціальна взаємодія та навчання у спільноті грають ключову роль у вищій освіті, сприяючи розвитку здобувачів вищої освіти не лише як професіоналів, але й як осіб, здатних адаптуватися та співпрацювати в суспільстві.

ВИСНОВКИ

1. Аналізуючи різноманітні психологічні підходи та їх зміст, можна дійти висновку, що визначення поняття «лідер» в психології має широкий спектр напрямків, кожен з яких розглядає особистість та її поведінку з різних точок зору. Однак, загальною тенденцією є визнання важливості внутрішніх процесів та зовнішніх факторів впливу на розвиток та формування особистості.

Отже, психологічний зміст поняття «лідер» визначається багатьма факторами, які об'єднуються в комплексному розумінні особистості та її взаємодії з навколишнім середовищем.

Лідерство має динамічну характеристику, проявляється у міжособистісних контактах, основна сутність лідерства визначається владою та домінуванням. Лідерство не зводиться до набору окремих якостей чи здібностей. Лідерство проявляється у міжособистісних відносинах.

Загальні риси та різниці між підходами до змісту терміну «керівник» можна узагальнити наступним чином:

1. Фокус уваги:

- трансформаційний лідер: спрямований на розвиток та інновації,
- психоаналітичний керівник: акцент на ієрархії та стабільності,
- гуманістичний керівник: орієнтований на розвиток та задоволення потреб особистості.

2. Підхід до влади:

- трансформаційний лідер: використовує вплив через надихання та власний приклад,
- психоаналітичний керівник: здійснює управління через контроль та ієрархію,
- гуманістичний керівник: прагне до співпраці та розвитку кожного члена команди.

3. Орієнтація на особистість:
- трансформаційний лідер: визнає важливість особистого росту,
 - психоаналітичний керівник: забезпечує стабільність та безпеку через контроль,
 - гуманістичний керівник: ставить людину в центр уваги, наголошуючи на особистому розвитку.
4. Підхід до змін:
- трансформаційний керівник: активно просуває інновації та позитивні зміни,
 - психоаналітичний керівник: зберігає стабільність через збереження існуючого порядку,
 - гуманістичний керівник: сприяє змінам для досягнення особистого та колективного розвитку.

Ці узагальнення дозволяють зрозуміти ключові відмінності між підходами до ролі керівника в організаційному середовищі, виокремлюючи їхні основні принципи та цінності.

Існує три групи відмінностей керівника і лідера: функціональні (керівник забезпечує функціонування офіційної структури групи, а лідерство характеризується психологічними взаєминами між людьми); умови виникнення і припинення (лідерство виникає природним чином, керівнику делегують повноваження, від яких він звільняється в ситуації звільнення з посади); джерела влади (керівник наділяється офіційними правами, влада лідера заснована на авторитеті). Лідер, для ефективного виконання своїх обов'язків, повинен бути багатогранною особистістю, володіти різноманітним спектром навичок та якостей.

Відповідно до концепцій та підходів, лідер визначає візію, надихає та мотивує команду, організовує робочі процеси, сприяє розвитку та вирішенню конфліктів, забезпечує співпрацю та виконує інші важливі функції для досягнення успіху в організації чи команді. У кожному конкретному випадку

лідер може враховувати підходи та концепції, які найкращим чином відповідають умовам та завданням, що перед ним стоять.

2. Узагальнюючи роботи дослідників, можна визначати лідерський потенціал як сукупність індивідуальних якостей та забезпечує ефективну діяльність. Основними напрямками розвитку лідерського потенціалу є: по-перше, самовпевненість; по-друге, самопрезентація; по-третє, вміння враховувати ситуацію. Провідними складовими лідерського потенціалу є: компетенції та якості лідера, які забезпечують ефективність його діяльності; особливості сприйняття його членами групи та можливості прояву своїх здібностей лідера.

Лідерський потенціал є складним явищем, що складається з декількох компонентів: особистісних здібностей, операційних вмінь. Реалізація цих здібностей і умінь повинна відповідати ситуації, що виникає і завдяки їх реалізації група досягає високих результатів спільної діяльності.

Серед умови для розвитку лідерського потенціалу можна окреслити наступне:

- перцептивно-інформаційна доступність лідера;
- широкі можливості для заохочення та покарання;
- можливість вирішувати соціальні, особистісні проблеми членів колективу;
- наявність та пропаганда соціальних проєктів.

Високий рівень лідерського потенціалу забезпечується контактністю, креативністю, прийняття себе таким, як є. Ефективні лідери не бояться використовувати агресію як засіб управління.

3. Студентська група зазнає змін у процесі навчання. У розвитку колективів проходить два етапи. Перший етап – інтегративний. Другий етап (старші курси) визначається як індивідуалізований. Здобувачі вищої освіти сприймають себе як частину групи, самосприйняття групи характеризується уніфікованістю, цілісністю та суб'єктивністю.

Якщо групове самосприйняття не сформовано, то відносини групи відрізняються диференційованістю, фрагментарністю. На старших курсах частіше зустрічаються групи із сформованим самосприйняттям.

Студентська група належить до малих соціальних груп. У науці давно визнано, що взаємини групи мають істотний вплив на ефективність спільної діяльності, характер протікання процесу спілкування, характеризуються вибірковістю, емоційною забарвленістю. Групу відрізняє наявність загального ознаки та спільної діяльності. Отже, група відрізняється наявністю міжособистісних контактів, спільної діяльності. Виділяють рівні розвитку групи, структуру. Сприйняття членами групи одне одного, етап розвитку групи визначає особливості спільної діяльності.

Під лідерським потенціалом здобувачів вищої освіти розуміється системну, організовану діяльність студентів. Результатом цієї діяльності є стимулювання та розвиток ціннісної рефлексії, творчих здібностей, самостійності та ініціативи, здібностей необхідних для лідера. Здобувачі вищої освіти з високим лідерським потенціалом добре контролюють власні бажання і потреби, орієнтовані на потреби групи, чи не схильні до імпульсивних, необдуманих рішень. Достатньо самокритичні в оцінці своїх здібностей як лідера. Схильні більшою мірою недооцінити лідерські якості, ніж переоцінити. Вміють прогнозувати ситуацію і підбирати методи та засоби вирішення проблеми. Недостатньо усвідомлюють загальну управлінську стратегію, потрібний зовнішній контроль.

Лідерський потенціал здобувачів вищої освіти забезпечується гармонійним розвитком операційних умінь та навичок, навчання у закладі вищої освіти створює необхідні умови для розвитку лідера.

Науковці виділяють наступні ступені у розвитку студентського лідера: персоніфікований, знеособлений, командний, ірраціональний, пізнавальний, дистанційний, акцептуючий, метафоричний. Персоніфікований рівень лідерства є першим. Індивід виділяється на роль лідера завдяки своїм особистим якостям. Основними функціями лідера на цьому рівні є:

забезпечити сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, забезпечити своєчасний обмін інформацією, здійснити контроль спільної діяльності. Другим рівнем є знеособлений. Лідер не вирішує проблеми зайнятості однокурсників. Здобувачі вищої освіти перестають чекати на постійні вказівки лідера. На цьому рівні управління передбачає рівні ролі, через загальні доручення, правила. Командний рівень не передбачає розроблення конкретних доручень. Лідер контролює лише загальні схеми доручень, члени колективу самостійно розподіляють ролі. На ірраціональному рівні лідер не віддає доручення та розпорядження. Використовує більш демократичні форми: прохання, побажання. Лідер визначає цінності групи. Пізнавальний рівень передбачає формулювання питань членам колективу. Лідер вміє прогнозувати поведінку членів колективу. На дистанційному рівні до лідера звертаються за необхідності, лідер навчає інших вирішувати проблеми самостійно. Акцептуючий рівень передбачає поведіння членів групи з готовими варіантами дій. Лідер вибирає один із найбільш оптимальних. На метафоричному рівні лідеру не потрібно контактувати з групою. Колектив є самостійний. Рівень розвитку лідера залежить від його академічної успішності, готовності взяти на себе роль лідера. На перших рівнях лідер поступово делегує керівні функції. Ці рівні називаються функціональними. На наступних рівнях лідеру потрібно навчитися делегувати повноваження.

4. У дослідженні взяли участь здобувачі вищої освіти 1 – 4 курсів (бакалавріат) Дніпровського гуманітарного університету, освітні програми: право (Пр) та психологія (П). Загальна кількість здобувачів вищої освіти взяли участь у дослідженні 91 людина.

Для оцінки особистісних характеристик використовували: опитувальник FPI форма В; п'ятифакторний тест-опитувальник NEO FF, Р. МакКрай, П. Коста.

Для вивчення лідерського потенціалу використовували: методика «Я – лідер»; оцінка лідерського потенціалу.

Опишемо використувані методики.

Опитувальник FPI форма В (І. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел)

Опитувальник FPI (Фрайбурзький багатофакторний особистісний) розроблений І. Фаренбергом, Х. Заргом, Р. Гампелом в 1963 р. Перша версія опитувальника була опублікована в 1970 році (друга і третя редакції видані в 1973 і 1978 рр.) форм: FPI-G (повна версія – 222 твердження); FPI-A та FPI-B (скорочені версії – 114 тверджень); FPI-K (коротка версія).

5. Здобувачі вищої освіти, які навчаються на освітній програмі право, мають хороші організаторські здібності, добре управляють іншими людьми, володіють знаннями в права, використовують творчий підхід до вирішення управлінських завдань. Вони добре орієнтуються в управлінні мотивацією інших людей, вміють використовувати свою перевагу для досягнення спільних цілей. Вони не мають труднощів при організації спільної діяльності, вміють використовувати владу. Добре орієнтуються у загальних настроях групи.

Найменше розвинене вміння керувати собою, вольовий контроль. У важких життєвих ситуаціях можуть розгубитися, особливо якщо рішення необхідно прийняти у відсутності достатньої інформації. Якщо зустрічають перешкоди, на шляху досягнення до мети, можуть опустити руки і перестати щось робити.

В результаті дослідження, можна зробити такі висновки:

- лідерський потенціал різний у здобувачів вищої освіти двох освітніх програм, здобувачів вищої освіти освітньої програми право мають більш високий лідерський потенціал, ніж здобувачів вищої освіти освітньої програми психологія;
- лідерський потенціал студентів 2 та 3 курсів вищій, ніж у 1 та 4;
- юнаки та дівчата мають однаковий лідерський потенціал;
- у всіх здобувачів вищої освіти незалежно від освітньої програми та курсу добре розвинені вміння працювати з групою і досить слабкий лідерський потенціал;

- показники лідерського потенціалу високо диференційовані, спостерігаються великі коливання від максимального до мінімального значення, тобто. дані якості не мають стійкості.

Здобувачі вищої освіти емоційні, відкриті новому досвіду, відчувають труднощі в організації спільної діяльності, ставляться до міжособистісних контактів формально, поведінка регламентована моральними нормами, відкритість нового досвіду і жвавість є стійкими якостями.

Здобувачі вищої освіти психологи більш емоційні, емпатійні, менше соціальних контактів, ніж у здобувачів вищої освіти освітньої програми право.

Здобувачі вищої освіти 1 курсу доброзичливі, довірливі, відповідальні, нерішучі. Здобувачі вищої освіти 2 курсу також доброзичливі, але емоційно більш стабільні. Вони енергійні, впевнені у собі, незалежні. Третьокурсники нерішучі, чутливі, у діяльності можуть бути метушливі. На 4 курсі здобувачі вищої освіти тривожніші, неспокійніші, у справах старанні.

Відмінностей в особистісних характеристиках між юнаками та дівчатами не спостерігається. Лідерський потенціал взаємопов'язаний з особистісними характеристиками: емоційна стабільність, гнучкість, відкритість до отримання нового досвіду, товарицькість, врівноваженість та ін.

У першу чергу спостерігається невелика кількість взаємозв'язків, що свідчить про слабку структурованість якостей особистості. Здобувачі вищої освіти з низьким рівнем лідерського потенціалу в ситуаціях великої кількості контактів та обсягу інформації, при необхідності приймати рішення, призводить до збільшення їхньої дратівливості, зниження емоційного фону, агресивності. У цих ситуаціях здобувачі вищої освіти намагаються ухилитися від соціальних контактів, намагаються уникати прийняття відповідальних рішень. Структуроутворюючою змінною є невротичність.

Здобувачі вищої освіти з високим рівнем лідерського потенціалу мають більш структуроване поєднання особистісних характеристик. Їх позитивний емоційний фон залежить від можливості реалізувати комунікативні потреби. Врівноваженість, комунікабельність, комформність, усвідомленість

послаблюють дратівливість, агресивність, депресивність, невротичні реакції. Структуроутворюючою якістю є сором'язливість, при цьому даний показник у здобувачів вищої освіти-лідерів виражений слабо. Їхні дії рішучі, вони не губляться при зіткненні з незнайомими речами та обставинами. У колективі тримаються вільно, незалежно, завжди бути на увазі.

Проведений аналіз особистісних характеристик здобувачів вищої освіти з різним рівнем лідерського потенціалу дозволив зробити наступні висновки:

Профіль особистості студентів із різним рівнем лідерського потенціалу відрізняється. Здобувачі вищої освіти з високим рівнем лідерського потенціалу характеризуються емоційною зрілістю, комунікабельність, мають організаторські здібності.

Здобувачів вищої освіти обох груп відкриті для отримання нового досвіду, альтруїстичні, орієнтовані на соціальні норми.

Характеристики особистості здобувачів вищої освіти з високим рівнем лідерського потенціалу структуровані, взаємопов'язані та несуперечливі. У ситуаціях спілкування урівноважені. У здобувачів вищої освіти з низьким рівнем лідерського потенціалу велика кількість контактів та інформації призводить до дратівливості, агресивності.

6. До цілей психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти відносяться:

- розвиток лідерських компетенцій. Сприяти розвитку ключових лідерських навичок, таких як прийняття рішень, комунікація, мотивація, ефективне управління конфліктами та стратегічне мислення,

- самосвідомість та особистісний розвиток. Збільшення рівня самосвідомості стосовно власних сильних сторін і напрямків для розвитку, що сприяє формуванню стійкого лідерського стилю,

- тренінг соціальних навичок: Покращення вмінь спілкування, будування відносин та роботи в групі, що є важливим для ефективного лідерства в командному середовищі.

- стресостійкість та розвиток емоційного інтелекту. Навчання здобувачів вищої освіти ефективно керувати стресом, а також розвивати високий рівень емоційного інтелекту для успішного лідерства в різних ситуаціях.

До основних принципів психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти відносяться:

- індивідуалізація. Врахування індивідуальних особливостей кожного учасника програми для максимально ефективного розвитку його лідерського потенціалу,

- безперервний розвиток. Забезпечення постійного процесу навчання та розвитку, орієнтованого на трансформаційні вимоги лідерства у сучасному світі,

- партнерство та менторство. Сприяння взаємодії учасників програми з досвідченими менторами та лідерами, що створює сприятливу атмосферу для обміну знаннями та досвідом,

- орієнтація на результат. Фокус на досягненні конкретних результатів, які можна виміряти і оцінити.

До основних критеріїв ефективності реалізації програми можна віднести:

- зміни у лідерській поведінці. Спостереження і оцінка позитивних змін у лідерському стилі та поведінці учасників після завершення програми,

- зростання комунікаційних навичок. Оцінка покращень у здатності учасників ефективно спілкуватися, слухати та взаємодіяти з іншими членами команди,

- стресостійкість та емоційний інтелект. Діагностика, щодо збільшення рівня стресостійкості та розвитку емоційного інтелекту,

- участь у проектах та ініціативах. Оцінка активності учасників у лідерських проектах, ініціативах та здатність до самостійного прийняття відповідальності.

– задоволення учасників. Збір фідбеку та оцінка задоволеності учасників програми, щоб враховувати їхні погляди та відчуття щодо якості та корисності навчального процесу.

7. Елементи психологічної програми розвитку лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти можуть включати різноманітні компоненти, які спрямовані на комплексний розвиток лідерських навичок та особистісного потенціалу учасників. Нижче перераховані можливі елементи такої програми:

1. оцінка лідерського потенціалу:

- проведення оцінки лідерських якостей та здібностей учасників,
- визначення сильних сторін та областей для подальшого розвитку.

Оцінка лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти є важливим етапом у психологічній програмі розвитку лідерства. Для ефективної оцінки можна використовувати різні інструменти та методи.

2. індивідуальні консультації та менторство:

- забезпечення можливості для учасників консультуватися із досвідченими менторами чи психологами,
- визначення індивідуальних цілей розвитку для кожного учасника.

3. розвиток емоційного інтелекту:

- тренінги з розвитку емоційного інтелекту для поліпшення самопізнання, управління емоціями та взаємовідносинами.

4. комунікаційні навички:

- тренінги з ефективною комунікацією, включаючи вміння слухати, висловлювати свої думки та бути чутливим до інших.

5. групові вправи та проекти.

- Організація групових вправ та проектів для розвитку спільної роботи та лідерського впливу. Групові вправи та проекти для здобувачів вищої освіти спрямовані на розвиток спільної роботи, комунікаційних навичок, лідерських якостей та креативного мислення.

6. тренінг стресостійкості:

– навчання стратегіям керування стресом та збільшення стресостійкості. Тренінг стресостійкості для здобувачів вищої освіти може допомогти здобувачам вищої освіти краще управляти стресом, який виникає у зв'язку з великим навчальним навантаженням та вимогами.

7. практичні ситуації та сценарії:

– використання реальних сценаріїв та вправ, щоб учасники могли застосовувати набуті навички у різних ситуаціях.

8. фідбек та оцінка прогресу:

– система регулярного фідбеку та оцінка прогресу для визначення досягнень та напрямків для подальшого вдосконалення.

Фідбек та оцінка прогресу є важливою складовою процесу навчання для здобувачів вищої освіти. Вони не тільки допомагають студентам зрозуміти свій рівень знань і вмінь, але й стимулюють самомотивацію та сприяють покращенню результатів.

9. соціальне взаємодія та навчання у спільноті :

– сприяння створенню сприятливої соціальної атмосфери для обміну досвідом та взаємопідтримки між учасниками програми.

Соціальна взаємодія та навчання у спільноті грають ключову роль у вищій освіті, сприяючи розвитку здобувачів вищої освіти не лише як професіоналів, але й як осіб, здатних адаптуватися та співпрацювати в суспільстві.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Бабкова-Пилипенко Н. П. Формування лідерських якостей майбутніх економістів у процесі професійної підготовки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Н. П. Бабкова-Пилипенко. – Ялта, 2011. – 20 с.
2. Василькова О. І. Динаміка неформального лідерства в навчальній групі ПТУ: дис... кандидата психол. наук: 19.00.07 / Василькова Ольга Іванівна. – Київ, 2004. – 20с.
3. Волківська Д. А. Лідерство як предмет сучасного наукового пізнання / Д. А. Волківська // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія: Зб. наук. праць. – Випуск 40 / Редкол.: В.І. Шахов (голова) та ін. – Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2013. – С. 360-365.
4. Волківська Д. А. Соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу університету / Д.А. Волківська // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка / За ред. Л.П. Мельник, В. І. Співака. – Вип. XXVI. Серія: соціально- педагогічна. – Кам'янець-Подільський: Медобори-2006, 2016. – С. 26-35.
5. Волківська Д. А. Сутність лідерського потенціалу особистості / Д. А. Волківська // Сучасні тенденції розвитку професійної освіти в європейському просторі: зб. наук. пр. / за заг. ред. С. П. Архипової. – Черкаси : ПП Гордієнко, 2013. – С. 70-77.
6. Волківська Д. А. Сучасний стан розвитку лідерського потенціалу студентського активу університетів України / Д.А. Волківська // Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. – Кременчук: КрНУ, 2016. – Випуск 2 (97) частина 1. – С. 40-45.
7. Волківська Д. А. Сучасні підходи до визначення лідерства / Д. А. Волківська // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету

імені Т. Г. Шевченка. Вип. 115. Серія: Педагогічні науки / Чернігівський національний педагогічний університет імені Т. Г. Шевченка; гол. ред. Носко М.О. – Чернігів: ЧНПУ, 2014. – С. 45-47.

8. Волківська Д. А. Сучасні трактування поняття «лідер» / Д. А. Волківська // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер.: Педагогіка і психологія. – Зб. статей: – Ялта: РВВ КГУ, 2013. – Вип. 39. – Ч. 3. – С. 78-84.

9. Гаврилюк М. В. Феномен лідерства в університетській освіті. На матеріалах Англії та Уельсу : навч. посіб. / М. В. Гаврилюк. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2011. – 132 с.

10. Грищенко І.М. Теоретико-методологічні засади лідерства./ Наукові розвідки з державного та муніципального управління збірник наукових праць. - Випуск 1/2015. – С.110-122

11. Занюк С. Психологія мотивації. - К.: Ельга-Н; Ніка-Центр, 2002. - 352 с

12. Калашнікова С.А. Актуальність лідерства в умовах сучасних суспільних трансформацій та його вплив на професійну підготовки управлінців. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/ejournals/osdys/2010_1/10ksappu.pdf.

13. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія / С. А. Калашнікова. - К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. - 380 с.

14. Климчук В.О. Тренінг внутрішньої мотивації: результати апробації та структура // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – №10. – С. 52- 59.

15. Кравченко Ю. М. Формування творчої особистості студента у рамках програмного рішення педагогічних задач / Ю.М. Кравченко // Нові технології навчання. - К., 2001. - Вип. 31.- С 188-195.

16. Кращенко Ю. П. Виховання лідерських якостей майбутніх вчителів у системі студентського самоврядування: дис. канд. пед. наук : 13.00.07 / Кращенко Юрий Петрович. – Полтава, 2012. – 276 с

17. Кричевський Р. Л. Динаміка групового лідерства // Питання психології. – 1980. - №2. – С. 64-74.
18. Кузікова С. Б. Саморозвиток особистості: суб'єктний підхід Психологія особистості. – 2013.- №1 (4) – С.77-86.
19. Куриця А. І. Лідер та лідерство в організації / А. І. Куриця // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. - 2009. -Т. 1.-Ч. 24. - С. 62-66.
20. Малінкіна Н. П. Особливості використання нетрадиційних форм проведення групових та масових методичних заходів / Інноваційний досвід у професійно-технічній освіті. – 2010. – С. 81-91. - Режим доступу до журналу: http://proftekhosvita.org.ua/static/files/journal_PTO_05.pdf
21. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Мараховська Наталя Владиславівна .- Харків, 2009. – 254 с.
22. Маринець Н. В. Теоретико-методологічні підходи до проблеми дослідження життєвого потенціалу особистості / Н. В. Маринець // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. - 2010. - Вип. 4. - С.121-128. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mnf_2010_4_16.
23. Методики самопізнання майбутнього лідера : [зб. тестових методик] / упоряд. : М. В. Гриньова, Ю. П. Кращенко. – 2-ге вид., доп. та перероб. – Полтава : Шевченко Р. В., 2012. – 116 с.
24. Методичні рекомендації по застосуванню тренінгу у виявленні та розвитку особистісних якостей лідера / за ред. О. Романовського. – Х. : НТУ «ХП», 2000. – 23 с.
25. Мещанінов О. П. Сучасні моделі розвитку університетської освіти в Україні : Монографія. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2005. – 460 с.

26. Москаленко В. В. Психологія соціального впливу. Навч пос. – К.: Центр учбової літератури, 2007. - 448 с.
27. Ольшанський Д. Політико-психологічна типологія лідерства / Д. В. Ольшанський. – М. : Гадарика, 2004. – С. 207.
28. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доп. – К. : Академвидав, 2010. – 544 с.
29. Осипова Т. Виховна робота зі студентською молоддю: Навчальний посібник / Т. Осипова та ін; за заг. ред. Т. Осипової. – Одеса: Фенікс, 2006. – 288 с.
30. Подшивайлова Л, Подшивайлов Ф. Мотиваційне забезпечення розвитку творчого потенціалу особистості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2105>.
31. Пометун О. І. Молодь обирає дію: Соціальне проектування – новий підхід до виховання молоді // Метод проектів: традиції, перспективи, життєві результати: Практико зорієнтований збірник. – К.: Департамент, 2003. – С. 327- 333.
32. Потопа К. Л. Соціально-педагогічні умови організації студентського самоврядування у вищих навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Катерина Леонідівна Потопа. – Запоріжжя, 2006. – 249 с
33. Прибиловська Н.В. Організація студентського самоврядування / Виховна робота в школі (Основа). – 2006. – №6. – С. 34 – 44.
34. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів; за заг ред. І. Ібрагімової. - К. : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. - 400 с.
35. Розвиток лідерських якостей : програма тренінгу / А. Б. Мудрик, Х. Ю. Шишкіна. – Луцьк, 2013. – 120 с.
36. Руда Н. Особливості лідерського потенціалу сучасної студентської молоді / Н. Руда / Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. - 2014. - Випуск 25 - С.404-411.

37. Савченко О., Панфілов О. Методологічні підстави формування лідерських якостей у студентів вищого навчального закладу /Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія / редкол.: А. П. Гетьман та ін. - Х. : Право, 2012. - Вип. 2 (12). – С11-17.
38. Сергеева Л. М. Лідерство : навч. посібн. /Л. М. Сергеева, В. П. Кондратьєва, М. Я. Хромей. [за наук. ред. Л. М. Сергеевої]. – ІваноФранківськ. : «Лілея НВ», 2015. – 296 с.
39. Сопівник Р. В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів: [монографія] / Р. В. Сопівник. – 2-ге вид., доп. – К.: ЦП «Компринт», 2014. – 533 с.
40. Садохіна К. С. Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків / К.С. Садохіна // Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка. - 2010. - Випуск 9. - С.439-448.
41. Татенко В. О. Лідер XXI / LIDER XXI. Соціально психологічні студії / В. О. Татенко. – К.: Видав. дім «Корпорація», 2004. – 198 с.
42. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до виховання лідера / Я. К. Яхнін. – К.: Наук. думка, 2010. – 143 с.
43. Avolio B. J. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire / B. J. Avolio, B. M. Bass, D. I. Jung // Journal of Occupational and Organizational Psychology. - 1999. - P. 441-462.
44. Autry J. A. The Servant Leader: how to build a creative team, develop great morale, and improve bottom-line performance /James A. Autry/ – Roseville, California: Prima Publishing, 2001. – 265 p.
45. Bachelder C. Dare to Serve. How to Drive Superior Results by Serving Others. – Berrett-Koehler, 2015. – 192 p.
46. Bennis W. Leaders: the Strategies for Taking Charge / W. Bennis, B. Nanus. – New York: Harper and Row, 2003. – 235 p.

47. Berlyne D. E. Conflict, Arousal and Curiosity. – New York: McGraw-Hill Publishing Company Ltd., 1960. – 350 p.
48. Blanchard K., Miller M. The Secret: What Great Leaders Know – And Do. - San Francisco: Berrett-Koehler, 2004. – 41 p.
49. Bogardus E. S. Leaders and Leadership / E. Bogardus. – New York: Appleton-Century, 1934. – 325 p.
50. Bolman L. Reframing organizations: Artistry, choice and leadership / L. Bolman, T. Deal. – [4-th ed.]. – San Francisco : Jossey-Bass, 2008. – 544 p.
51. Cashman K. Leadership from the Inside Out: Becoming a Leader for Life / K. Cashman. – San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, 2008. – 215 p.
52. Charan R. The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership – Powered Company/ Charan R., Drotter S., Noel J. – San Francisco : Jossey-Bass, 2011. – 352 p.
53. Christensen M. Creating University Cultures of Leadership Kindle. – CoServe International, 2012. – 217p.
54. Crotty, Julie. Student Motivation // Journal of Educational Psychology. – 2002. - №11. - P. 104-107.
55. Danford H. G. Creative leadership in Recreation / H. G. Danford. - Boston, Allyn & Bacon, 1966. - 398 p.
56. DePree M. Leadership Jazz: The Art of Conducting Business through Leadership, Followership / M. DePree. – Michigan: Dell, 2008. – 208 p.
57. Downton L. Leadership Commitment and Charisma in the Revolutionary Process / L. Downton, Jr. Rebel. - N.Y. - London : The Free Press, 1973. - 384 p.
58. Fairholm, G. Values Leadership. Toward a New Philosophy of Leadership / G. Fairholm. – New York: Praeger, 1991. – 243 p.
59. Fielder F. A Theory of leadership effectiveness / F. Fielder. – New York : McGraw-Hill, 1967. – 265 p.
60. Fiedler F.E., Potter E.H. Dynamics of Leadership effectiveness // Small group and social interaction. V.I., London, 1983.

61. Fisher R. Lateral Leadership: Gone When You Are Not the Boss / R. Fisher, A. Sharp. – London Harper Colins Business, 2004. – 230 p.
62. Greenleaf R. Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness/ R.Greenleaf. – Mahwah: Paulist Press,1977. – 384 p.
63. Hersey P., Blanchard K. So You Want to Know Your Leadership Style? // Training and Development Journal. 1974. February. P. 1 – 15.
64. Hodgkinson C. The Philosophy of Leadership. New York: St.Martin's Press, 1983. – 247 p. 458. Hollander E. Emergent Leadership and Social Influence // Leadership and Interpersonal Behavior. N.Y., 1961. - 34 p.
65. Homans G. S. Social behavior. Ins elementary forms [Text] / G. S. Homans.-L., 1961. - 299 p 460. Homans G. S. The Human Group [Text] / G. S. Homans. - N. Y., 1950.- 188 p.
66. House R. Theory of Charismatic Lidership / R. House // Lidership: The Cutting Edge / J. G. Hunt and L.L. Larson (eds.), 1976. – P.189-208.
67. Jennings E. An Anatomy of Leadership / E. Jennings. – New York: Harper, 1960. – 256p. 463. Keith K. The Case for Servant Leadership. – Greenleaf Center, 2008. – 85 p.
68. Kotter J. P. Winning at Change /Leader to Leader, - 1998. No 10. – .27-33.
69. Krech D. Individual in Society. A textbook of social Psychology / Krech R. S. Crutchfield. -N. Y., 1962. – P. 189-483.
70. Kuczarski S. Values-Based Leadership: Rebuilding Employee Commitment, Performance and Productivity / S. Kuczarski, Th. Kuczarski. – NJ : Prentice Hall, 1995. – 304 p.
71. Lipman-Blumen J. Connective leadership: Female leadership styles in the 21- century workplace / J. Lipman-Blumen // Sociological Perspectives. – 1992. – 35(1). – P. 183–203.
72. Marshall S. Issues in the development of leadership for learning and teaching in higher education / S. Marshall. – Sydney : Carrick Institute of lerning and teaching in higher education, 2006. – 17 p.

73. McGregor D. The Human Side of Enterprise / Douglas McGregor. – New York : McGraw-Hill Professional, 2005. – 256 p.
74. Modern servant leader [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://modernservantleader.com>.
75. Pettrullo L. Leadership and International Behavior / L. Pettrullo, B. Bass, - N. Y., 1964. – 224 p.
76. Rotter J. B. Social Learning and Clinical Psychology. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1954. – 316 p.
77. Sipe J. W., Frick D. M. The Seven Pillars of Servant Leadership: Practicing the Wisdom of Leading by Serving. – Mahwah, NJ: Paulist Press, 2009. – 216 p. 475. Spears L. Practicing servant-leadership/ Leader to Leader, 2004(34). – P. 7- 11. 476. Stogdill R. Handbook of Leadership: a survey of theory and research / R. Stogdill – New York : Free Press, 1974. – 613 p.
78. Stogdill R. & Coons A. Leader behavior: Its description and measurement. – Columbus, OH: Bureau of Business Research, Ohio State University, 1957. –168 p.
79. Tenney M. Serve to Be Great: Leadership Lessons from a Prison, a Monastery, and a Boardroom Hardcover – May 5, 2014. - 196 p.
80. Tichy N. The leadership engine: How winning companies build leaders at every level / N. Tichy, E. Cohen. – New York : Harper business, 2002. – 452 p.
81. Treasurer B. Leaders Open Doors 2nd Edition. – American Society for Training & Development (ASTD), 2014. – 38 p.
82. Vroom V.H. Leadership and the decision-making process / Organizational Dynamics. - 2000. - Vol. 28 No. 4. - P. 82-94.
83. Yukl G. A. Leadership in Organizations / G. A. Yukl. – New York: Prentice-Hall, 1994. – 368 p.
84. Yukl G. An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories / G. Yukl // The Leadership Quarterly. – 1999. – № 10 (2). – P. 285-305.