

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Кафедра психології

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»
Завідувач кафедри психології
_____ Ірина ЛИСЕНКОВА
« 10 » травня 2024 року

УДК 159.923.2:159.922.8]:316.46

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ
ЯКОСТЕЙ ЮНАКІВ**

Кваліфікаційна робота бакалавра
за освітньою програмою «Психологія»
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки
спеціальність 053 «Психологія»

Виконала:

студентка IV курсу 465з групи
ГУЦАЛЮК Вікторія Василівна

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук, доцент
МИРОПОЛЬЦЕВА Ніна Ігорівна

Миколаїв – 2024

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Кафедра психології

Освітній рівень – бакалавр

Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 053 «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Завідувач кафедри психології

_____ Ірина ЛИСЕНКОВА

« 10 » травня 2024 року

**ЗАВДАННЯ
НА ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ БАКАЛАВРА**

Студентці **Гуцалюк Вікторії Василівні**.

1. Тема роботи: «Соціально-психологічні чинники розвитку лідерських якостей юнаків» затверджена наказом ЧНУ імені Петра Могили № 220 від «03» листопада 2023 року.
2. Об'єкт дослідження – лідерство як соціально-психологічний феномен.
3. Предмет дослідження – психологічні особливості розвитку лідерських якостей юнаків.
4. Завдання дослідження:
 - 1) Проаналізувати лідерство як складний соціально-психологічний процес групового розвитку з точки зору різних психологічних течій.
 - 2) Окреслити психолого-педагогічні умови для формування лідерських якостей старшокласників.
 - 3) Розробити програму емпіричного дослідження, обрати відповідну меті дослідження систему дослідницьких процедур, спрямованих на вивчення лідерських якостей.
 - 4) Експериментально вивчити соціально-психологічні чинники розвитку лідерських якостей юнаків.

5. Науковий керівник роботи.

ППП та посада керівника	Завдання видано (дата, підпис)	Завдання виконано (дата, підпис)
Лисенкова Ірина Петрівна д.психол.н., професор, завідувач кафедри психології	21 вересня 2023 року _____	09 травня 2024 року _____

6. КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра (КРБ)	Строк виконання етапів роботи
1.	Погодження керівником змісту КРБ.	10.10.2023 р.
2.	Пошук, добір та опрацювання літературних джерел з проблематики дослідження.	01.11.2023 р.
3.	Робота над підготовкою тексту КРБ.	
3.1.	Розділ 1. Теоретичні засади вивчення соціально–психологічних чинників розвитку лідерських якостей юнаків.	22.12.2023 р.
3.2.	Розділ 2. Емпіричне дослідження соціально–психологічних чинників розвитку лідерських якостей юнаків.	01.03.2024 р.
4.	Висновки.	08.05.2024 р.
5.	Захист КРБ на кафедрі (попередній захист).	10.05.2024 р.
6.	Захист КРБ перед Екзаменаційною комісією.	24.06.2024 р.

Студентка

(підпис)

Вікторія ГУЦАЛЮК

Науковий керівник

(підпис)

Ніна МИРОПОЛЬЦЕВА

АНОТАЦІЯ

Гуцалюк В.В. «Соціально-психологічні чинники розвитку лідерських якостей юнаків».

Кваліфікаційна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра за спеціальністю 053 «Психологія» - Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2024.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню особливостей розвитку та самовизначення обдарованих підлітків.

Робота складається з двох розділів. Перший розділ присвячено теоретичним засадам вивчення соціально-психологічних чинників розвитку лідерських якостей юнаків. У ньому розглядаються основні теорії лідерства, їх еволюція та сучасні підходи до вивчення лідерства в психології

Другий розділ містить результати емпіричного дослідження, проведеного з метою виявлення соціально-психологічних чинників, які впливають на розвиток лідерських якостей у юнаків. Зокрема, аналізуються результати опитувань та експериментів, проведених серед молоді, та визначаються основні фактори, що сприяють формуванню лідерських якостей .

Об'єктом дослідження виступає лідерство як соціально-психологічний феномен. Предметом дослідження є психологічні особливості розвитку лідерських якостей юнаків. Кваліфікаційна робота має значимість для розробки навчальних програм та методичної літератури з психології. Програма та результати корекційної роботи можуть бути корисними для фахівців психологічних служб у роботі з юнаками.

Ключові слова: «лідерство», «лідерські якості, соціально-психологічні чинники», «юнаки», «розвиток особистості».

ANNOTATION

Hutsaliuk V.V. "Socio-Psychological Factors in the Development of Leadership Qualities in Young Men"

Qualification work for obtaining the educational and qualification level of a bachelor in specialty 053 "Psychology" - Black Sea National University named after Peter Mohyla, Mykolaiv, 2024.

This qualification work is dedicated to studying the characteristics of the development and self-determination of gifted adolescents. The work consists of two sections. The first section is devoted to the theoretical foundations of studying the socio-psychological factors of the development of leadership qualities in young men. It examines the main theories of leadership, their evolution, and modern approaches to studying leadership in psychology.

The second section contains the results of an empirical study conducted to identify the socio-psychological factors that influence the development of leadership qualities in young men. In particular, the results of surveys and experiments conducted among youth are analyzed, and the main factors contributing to the formation of leadership qualities are identified.

The object of the study is leadership as a socio-psychological phenomenon. The subject of the study is the psychological characteristics of the development of leadership qualities in young men. This qualification work is significant for the development of educational programs and methodological literature in psychology. The program and results of corrective work can be useful for professionals in psychological services working with young men.

Keywords: "leadership", "leadership qualities", "socio-psychological factors", "young men", "personality development".

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЮНАКІВ.....	6
1.1 Теорії лідерства в різних психологічних концепціях.....	6
1.2. Лідерство як складний соціально-психологічний процес групового розвитку.....	22
1.3. Психолого-педагогічні умови для формування лідерських якостей юнаків.....	33
Висновки до першого розділу.....	37
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЮНАКІВ.....	39
2.1. Методичне забезпечення вивчення проблеми лідерських якостей..	39
2.2. Якісні та кількісні характеристики змістовних компонентів лідерських якостей юнаків.....	45
2.3. Програма розвитку лідерських якостей юнаків в умовах освітнього закладу.....	55
Висновки до другого розділу.....	65
ВИСНОВКИ.....	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	70

ВСТУП

Актуальність дослідження. Лідерство – одна з найважливіших складових ефективного менеджменту, і досі вважається однією з найактуальніших проблем сучасного менеджменту, оскільки воно присутнє у всіх сферах людської діяльності, включаючи владу та послідовне об'єднання учасників. Останнім часом визнання та розвиток успішних лідерів стало центром уваги сучасного бізнесу, як наслідок, компанії виділили ресурси для навчання своїх вищих керівників, щоб розвинути здібності, необхідні для успішного лідерства.

Велика кількість наукових праць із зарубіжних країн та України, серед яких М. Артур, Б. Басс, Т. В. Бендас, У. Бенніс, К. Бланшар, Р. Блейк, Е. Богардуса, Р. Бояціс, В. Врум, Е. Боргатт, Ф.А.Вудс, Ф.Галтон, А.Голдієр, Д.Голман, І.Грищенко, Дж.Гермейєр, Т.Джонсон, С.Дроттер, Ф.Йеттон, Т.Карлайл, С.Керр, К.Кім, С. Клубек, С. Косс, К. Кешман, Р. Лайкерт, К. Левін, Дж. Ліпман-Брум, А. Лоутон, Д. Майєрс, Р. Манн, Д. МакГрегор, Н. Макіавеллі, Р. Моборн, Т. Мітчелл, Дж. Мутон, Ф. Ніцше, Дж. Ноель, Е. Роуз, Г. Стайс, Ф. Стенфорд, Д. Стінсон та ін.

Незважаючи на просту ідею «лідерства», ця ідея насправді складна і неоднозначна. На тему лідерства було проведено близько 10 000 досліджень, але остаточного висновку щодо природи явища чи його дослідження не було зроблено. Таким чином, актуальність досліджуваної проблеми, недостатня розробленість діагностичного інструментарію, що дозволяє охарактеризувати специфіку феномена, психологічна практика, яка потребує розуміння особливостей розвитку лідерських якостей юнацтва в сучасних умовах, визначили вибір теми дослідження.

Мета дослідження. Теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити соціально-психологічні чинники розвитку лідерських якостей юнаків.

Відповідно до мети можна висунути наступні **завдання дослідження**:

- 1) проаналізувати лідерство як складний соціально-психологічний процес групового розвитку з точки зору різних психологічних течій.;
- 2) окреслити психолого-педагогічні умови для формування лідерських якостей старшокласників;
- 3) розробити програму емпіричного дослідження, обрати відповідну меті дослідження систему дослідницьких процедур, спрямованих на вивчення лідерських якостей;
- 4) експериментально вивчити соціально–психологічні чинники розвитку лідерських якостей юнаків.

Об'єкт дослідження: лідерство як соціально–психологічний феномен.

Предметом дослідження: психологічні особливості розвитку лідерських якостей юнаків.

Методи дослідження. Під час виконання дослідження використовувалися наступні групи методів: *теоретичні методи* (теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння та узагальнення даних теоретичних та експериментальних досліджень); *емпіричні методи* (методи опитування, тестування, констатувальний та формувальний експеримент); *математико-статистичні методи* (узагальнення та систематизація якісних і кількісних даних емпіричного дослідження). Під час проведення експериментального дослідження використовувались наступні *психологічні методики, тести та опитування:*

- методика «Комунікаційних та організаційних схильностей» (КОС) ;
- методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький ;
- «Оцінка потреб досягнення успіхів»;
- методика «Дослідження рівня самооцінки особистості» .

Експериментальна база дослідження. Дослідницько-експериментальна робота виконувалася за допомогою онлайн-опитування. У дослідженні взяли

участь 16 осіб віком від 16 до 22 років. Учні Миколаївської гімназії №56 (6 осіб), студенти 1 і 4 курсів спеціальності психологія Чорноморського національного університету імені Петра Могили (10 осіб).

Теоретична та практична значущість дослідження. Результати проведеного дослідження можуть бути використані для розробки робочих програм та навчально-методичної літератури з дисциплін «Загальна психологія», «Вікова та педагогічна психологія», «Психологічне консультування». Програма та результати корекційної роботи стануть у нагоді спеціалістам психологічних служб і можуть бути впроваджені при консультативній і психокорекційній роботі з юнаками.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати роботи доповідались та обговорювались на конференції: X Міжнародна науково-практична конференція CURRENT CHALLENGES OF SCIENCE AND EDUCATION (2024, Берлін).

Публікації. Основний зміст і результати роботи відображено у 2 публікаціях, з них: 1 стаття опублікована у фаховому науковому виданні, 1 тези у збірнику матеріалів конференцій.

Структура роботи. Бакалаврська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дипломної роботи становить 73 сторінок, основний зміст викладено на 60 сторінках. Робота містить 5 таблиць, 1 малюнок. Список використаних джерел складає 55 праць українських та зарубіжних авторів

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО–ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЮНАКІВ

1.1. Теорії лідерства в різних психологічних концепціях

Дослідження природи лідерства показує, що воно є похідним від потреб індивідів та їхніх асоціацій, ці потреби призначені для задоволення лідерами. Проте саме визначення та природа поняття «лідерство» є дискусійною. Ось як С. Філонович описує подвійну природу концепції лідерства, виділяючи два важливі аспекти концепції:

1) статичність – лідерство як керівна роль особистості, групи через ефективнішу діяльність.

2) процедура – лідерство розглядається як процедура внутрішньої організації та самоврядування групи, колективу чи окремої людини. Зокрема, природу феномену «лідерство» та його дуалізм розкриває аналіз еволюції теорій лідерства, які на різних етапах розвитку суспільства намагалися визначити першочергові чинники ефективного лідерства.

У процесі створення теорій лідерства виділяють три критичні етапи розвитку.

1) донаукові теорії лідерства (теорія «великої людини»);

2) класичні підходи до лідерства [17].

Сучасні теорії лідерства. Ми детально обговоримо кожен етап розвитку теорій лідерства.

Теорія «великої людини» впливає з концепції, згідно з якою хтось із певним набором особистісних рис буде ефективним лідером незалежно від ситуації, у яку її помістили. У результаті є кілька важливих особистісних рис, які роблять людину

винятковий лідер і винятковий менеджер, які не залежать від ситуації. Яскравими прихильниками цієї теорії були Лаоцу, Н. Макіавеллі, Б. Басс, Е. Боргатт і Ф. А. Вудс, Т. Карлейль, С. Клубек, Ф. Ніцше, А. Вігген.

Наукове оформлення ця теорія отримала наприкінці ХІХ – на початку ХХ століття у дослідженнях Ф. Гальтона, який пояснив механізм виникнення лідерства на основі спадковості. Основою його дослідження була концепція про те, що лідер має спадкові характеристики, які відрізняють його від його послідовників, ці характеристики можна виділити. Теорія «великої людини» традиційно асоціюється з донауковими теоріями лідерства, однак вона також послужила основою для створення однієї з найбільш класичних теорій — теорії «лідерських якостей» [8].

Концепція лідерства як індивідуальної якості стала новою складовою теорії «лідерських якостей» і практичного застосування диспозиційного підходу до реальних ситуацій. Творцями цієї ідеї були Р. Стогділл, А. Голдіер і Т. Хілтон. Вчені провели комплексне дослідження в області лідерства і виявили суперечливі результати; в різних ситуаціях ефективні лідери демонстрували різні індивідуальні характеристики. Фундаментальною ідеєю цієї концепції стала концепція відносності та множинності лідерства, тобто базова ситуація є основним чинником у виборі лідера для конкретної особистості.

У результаті автори факторної концепції лідерства вперше при вивченні феномену «лідерства» визнали ситуаційні змінні одним із найбільш значущих факторів лідерської поведінки, спробували виявити взаємозв'язок між особистісними якостями лідера та доручень, які він мав виконувати. Саме ця ідея є відправною точкою для розробки ситуаційного підходу до вивчення природи «лідерства».

Основними недоліками диспозиційного підходу до лідерства є [2, 6, 9]:

1) складність створення єдиного списку всіх можливих лідерських якостей через різноманітність і суперечливий характер цих якостей, визначених різними вченими, і складність їх вимірювання;

2) лише врахування статичних атрибутів лідерства без включення атрибута процесу (впливу відносин між лідером і його послідовниками);

3) відсутність середовищної та поведінкової складових. Однак точний характер цих невдач теорії «лідерських якостей» призвів до створення нових концепцій «лідерства», які базувалися на поведінковому та ситуаційному підходах.

Як правило, диспозиційний підхід створював передумови для розробки методів набору, відбору та просування персоналу на основі особистих якостей і програм оцінки ділових якостей і розвитку співробітників. Перехід від акценту на якісних характеристиках лідера (статичний аспект) до поведінкових аспектів лідерства (процесний аспект) вважається значним прогресом у вивченні лідерства. Це вважалося значним проривом у вивченні лідерства. Поведінковий підхід до лідерства вважає, що ефективність залежить від дій лідера, а не від його особистих якостей. Основоположником поведінкового підходу до лідерства є К. Левін, який класифікував три різні стилі керівництва: авторитарний, демократичний і пасивний.

Пізніші теорії цієї концепції були виведені з численних комбінацій уваги до роботи та відносин між лідером і послідовником. Найпоширенішим компонентом поведінкового підходу є теорія «управлінської решітки», яка має дві осі: інтерес людей і інтерес роботи. Виходячи з цього, виділяють п'ять різних стилів лідерства. На думку Р. Блейка та Дж. Мутона, ця модель показує, що існує лише один ефективний стиль керівництва, заснований на приділенні уваги підлеглим і високому ступені ефективності на робочому місці [34].

Ідея первинного лідерства була виведена з концепції емоційного інтелекту Д. Горманса, яка стосується володіння емоційним інтелектом, а його постійний розвиток призводить до підвищення ефективності лідерства.

Сьогодні концепція емоційного інтелекту широко використовується в різних освітніх програмах для корпорацій, і значна частина досліджень у цій галузі проводиться спеціальною групою організацій (Консорціум з дослідження

емоційного інтелекту в організаціях). Автор концепції «внутрішнього стимулювання лідерства» К. Кешман акцентує увагу на особистості лідера та його самосвідомості, він наводить спеціальні методи розрахунку поточного ступеня майстерності за семи напрямками (самосвідомість, цілепокладання, зміна). менеджмент, міжособистісні стосунки, буття, знаходження рівноваги, здатність діяти) та приклади їх внутрішнього вдосконалення.

Ідея «конвеєра для лідерства» є розширенням концепції «двигуна для лідерства». Він передбачає просування лідера по «драбині майстерності» [9] (самоменеджмент — менеджмент іншими — менеджмент менеджерів — функціональний метод — бізнес-менеджмент — груповий менеджмент — менеджмент підприємства). Однак ця ідея має обмежену сферу фокусування, пов'язану з процесом управління щодо організаційної ієрархії, яка підходить лише для організацій, які дотримуються описаної процедури зростання співробітників у вертикальних напрямках. Концепція зв'язного лідерства пропонує низку інструментів («очищений макіавеллізм»): політичний прагматизм, заснований на високих етичних принципах; особиста автентичність і відповідальність; здатність створювати спільноту однодумців; гонитва за сенсом; і використання очікувань: довіри, влади та підвищення [39].

У рамках концепції управління парадоксами парадокс розглядається як проблема, яка не має очевидного (сталого) рішення, але вимагає постійної уваги та зміни поведінки, а парадокс має лише одне динамічне рішення. Ідея «блакитного океану» передбачає визнання нерозкритих талантів співробітників «блакитним океаном», це визнання веде до підвищення продуктивності всієї команди та підвищення ефективності лідерства.

Починаючи з античності, феномен лідерства цікавив багатьох відомих учених, мислителів і дослідників. Кожен із них запропонував свої ідеї щодо лідерства. Мислителі цього періоду виношували теорії, досліджували вплив лідерства на життя суспільства, але не прийшли до єдиного висновку, що сприяло

розвитку трьох основних, найбільш визнаних теорій лідерства. Сьогодні лідерство є найважливішою складовою ефективного менеджменту в будь-якій організації, тому його необхідно детально вивчати та ретельно розглядати [6].

Перше формальне визначення слова «лідерство» дав італійський письменник і політик Нікколо Макіавеллі. У його аналізі політичний лідер вважається сувереном, який представляє все суспільство та використовує будь-які необхідні засоби для підтримки громадського порядку та збереження своєї влади. Однак до Макіавеллі, ще в античну епоху, громадські діячі, такі як Плутарх, Гомер і Платон, брали участь у вивченні природи лідерства, вони згодом стверджували, що лідери є справжніми творцями історії: достатньо появи однієї людини, володіючи державою під своїм наглядом, цей індивід буде робити все, що вони зараз не вірять.

Ідея «лідерства» стала популярною лише в 14 столітті в епоху Відродження, завдяки політичним зусиллям вищезгаданого Нікколо Макіавеллі, який, у свою чергу, описав природу, функції та інструменти лідерства. Важливо відзначити, що філософ описав визначення лідерства, виходячи з особистого досвіду лідера та його стосунків з підлеглими. Основою лідерства, за Макіавеллі, є прагнення до влади, володіння цією владою передбачає придбання багатства та привілеїв.

Спочатку лідерство розглядалося виключно в політичній сфері, засноване на поведінці знаменитих правителів і королів. У результаті Макіавеллі вважав, що прагнення до влади не залежить від особистих вигод чи недоліків. Це схоже на об'єктивне право, яке базується на волі та свідомості індивідів. Здатність досягти вершини влади є не стільки визначальним фактором успіху особи, скільки грошова вартість наявних у неї грошей. Прихильність імператора тільки тоді принесе користь у зв'язку з психологією окремих людей, їх особливостями мислення, моральністю, перевагами та недоліками [16].

У результаті суспільство керувало та пояснювало політичну систему, яка сформувалася, використовуючи теорію лідерства за Макіавеллі минулого 18

століття. В епоху Просвітництва вчені приділяли все більше уваги особистісним якостям людини, в результаті чого теорія лідерства зазнала значних змін. На відміну від теорії Макіавеллі, яка припускала, що прагнення до влади не залежить від особистих якостей лідера, з'явилася нова складова теорії лідерства, розроблена Вольтером.

А.В. П'яних, поняття рис вперше виникло на початку 20 століття в результаті досліджень англійського антрополога Ф. Гальтона, який, у свою чергу, висунув гіпотезу про те, що прагнення до влади походить від спадкової схильності людини. Пізніше К. Берд, Е. Богардус і Ю. Дженнінгс досліджували королівські родини та ефективність їхніх королівських шлюбів. Ця теорія стверджує, що лідером може стати лише той, хто має певний набір особистих якостей, таких як харизма, ініціатива, відповідальність та багато інших [45].

Проте з плином часу виявилось, що особи, які володіли приблизно тим же набором особистих якостей, що й лідер, відрізнялися ставленням до влади, частина з них ставала лідерами, а частина ні. І навпаки, ситуаційна теорія розглядала лідерство як конструкт, заснований на ситуації, вона була дуже популярною. Ця теорія припускає, що в конкретній життєвій ситуації лідером буде людина з набором лідерських якостей, необхідних у конкретній ситуації. Найбільш яскравими прихильниками цієї теорії є Р. Стогділл, Т. Хілтон, А. Голдієр. Р. Стогділл описує лідера як функцію конкретної ситуації, і він або вона не обов'язково є лідером в іншій ситуації. Однак важливо визнати, що ця теорія має свої обмеження. Наприклад, згідно з положеннями цієї теорії, якщо у людини немає відповідної ситуації, вона ніколи не стане лідером. Щоб усунути всі проблеми, Е. Хартлі висунув свої гіпотези [51].

Ці моделі допомагають зрозуміти, чому не кожна людина може стати лідером і що для цього потрібно:

1) Якщо ви взяли на себе лідерство в одній ситуації, ваша ймовірність взяти на себе лідерство в іншій ситуації збільшиться.

2) Якщо ви продемонстрували, що були лідером, ви отримали авторитет, який може допомогти вам бути призначеним на керівну посаду та таким чином зміцнити своє лідерство.

3) Група створює на вас стереотипне враження, і якщо ви станете лідером в одній ситуації, інші сприймуть вас таким в іншій.

4) Лідер бере на себе роль шукача [22].

Проте більшість сучасних вчених стверджує, що, незважаючи на аргументи та припущення, досі неможливо точно описати весь набір рис, якими повинен володіти лідер. Наступна теорія вважається гібридом теорії рис і теорії поведінкового лідерства. Системна теорія розглядає лідерство як процес організації міжособистісних стосунків між індивідами в колективі, вона також передбачає тему управління процесом – лідера, – зазначає Столяренко Л.Д. Ця теорія передбачає, що лідерство є похідним від вивчення різних компонентів колективу, їхніх цілей, завдань, функцій тощо. Чередниченко та Тельних Н.В. виділяють п'ять компонентів лідерства, які, на їхню думку, необхідні для комплексного дослідження:

Особистість лідера, його походження, спосіб його соціалізації та способи його висування:

- Характеристики послідовників.
- Спілкування між лідером і послідовниками.
- Обставини, за яких виникає лідерство.
- Результат взаємодії між лідером і послідовниками в конкретних ситуаціях [27].

З усього вищесказаного можна зробити висновок, що серед вчених, які досліджували теорію лідерства, немає універсальної згоди. Усі вони індивідуалізовані та мають різні підходи до вивчення лідерства. Теорії, які обговорюються в цій статті, стали найбільш популярними і визнаними сучасними вченими, і вони як ефективні, так і недосконалі у вивченні лідерства. Незважаючи

на це, кожна теорія має свої обмеження та переваги. У майбутньому можуть бути запропоновані нові теорії, а перелічені вище можуть бути змінені для використання в майбутньому.

Одним з послідовних шляхів розвитку лідерських якостей старшокласників, їх організаторських здібностей і навичок є учнівське самоврядування [39].

Протягом 1980-х років тема студентського самоврядування була однією з найважливіших у радянській освіті, і численні аспекти студентського самоврядування висвітлювалися в багатьох письмових роботах, опублікованих на сторінках різноманітних навчальних видань. Протягом 60-80-х рр. різні складові самоврядування активно розробляли Л. Гордін, В. Жуков, В. Коротов, М. Приходько, С. Хосе, Б. Кобзар та інші відомі вітчизняні вчені[21].

Історичний шлях респондентів щодо їхнього самоврядування. Перша спроба прищепити дітям самоврядування була присвячена імені сучасника М. Лютера, відомого ректора своєї епохи В. Троцендорфа, який популяризував самоврядування ще в першій половині XVI ст. У Сілезії (М. Гольдберг) він заохочував своїх учнів до участі в управлінні школою. В. Троцендорф запровадив державний устрій дітей, подібний до давньоримського державного устрою. У 1539 році був створений орден єзуїтів. У своїх школах єзуїти започаткували посади, призначені для найбільш вчених учнів. Наступна спроба виховання дитячого самоврядування пов'язана з ім'ям провідного швейцарського педагога XVIII століття, попередника Й. Песталоцці М. Планті [26].

Рідним для України є і поняття студентського самоврядування. Праця цих шкіл, присвячених братству, характеризувалася використанням компонентів учнівського самоврядування, походження яких йшло з демократичних традицій населення. У школах, які вважалися братськими, існували організації, які називалися «дитячими братствами», які мали завдання виховувати молодь у світській моралі. Яскраві приклади учнівської автономії знаходимо в козацьких школах XVII-VIII ст.

У середині XIX століття видатний педагог М. Пирогов намагався прищепити компоненти автономного управління Київському навчальному округу. У 1859 р. він ініціював розробку «Правил про порушення і покарання учнів гімназій Київського навчального округу». Ці правила вперше дали можливість учням гімназії обговорювати вчинки своїх однокласників, замість того, щоб слухати їхні дискусії, вони дали можливість самим судити, що погано, а що добре. М. Пирогов популяризував атлетичні майданчики в режимі гімназії. Він визнав надзвичайну освітню користь духу «корпоративності» студентських спільнот і порадив учителям використовувати цей дух. Проте природа тогочасного режиму та освітня традиція спеціально обмежували виняткового вчителя обмеженим колом можливих застосувань «духу тіла», який він спостерігав [17].

Концепція колегіальності була основою діяльності школи в цілому і дитячого самоврядування зокрема. Всіляко сприяли самодіяльності та активності учнів. Громадські принципи активно впроваджувалися в освітню систему.

Усі форми автономного правління в ці роки передбачали поєднання з працею, особливо в напрямку самообслуговування.

А. Макаренко задумав своє успішне самоуправління[21]. Його спонукали як практика, так і інтуїція. Прагнучи знайти найефективніший спосіб вирішення проблем, з якими він стикався протягом свого життя, він розробив свою унікальну освітню систему в автономній, демократичній і водночас дисциплінованій команді.

Проте А. Макаренко був не просто студентом, а й мав теорію. Він розглянув свою систему та описав її принципи у своїй праці[21].

Ідея «учнівського самоврядування» в освіті має свій розвиток і досить давно задокументована в навчальній літературі, але офіційного визначення загальноприйнятого поняття «учнівське самоврядування» немає. Автори досить часто використовують це поняття, змінюючи передбачуване значення та застосовуючи до нього різні рівні значущості [22].

Результати багаторічних досліджень показали, що учнівське самоврядування є унікальним виховним засобом розвитку громадянських якостей дітей в умовах демократичної шкільної спільноти. Унікальний аспект цієї освітньої технології полягає в тому, що вона повинна бути ініційована людиною, вона повинна брати на себе відповідальність за своє навчання, вона повинна бути активною, вона повинна організовувати, вона повинна просувати та визнавати себе. Поряд з поняттям «учнівське самоврядування» в навчальній літературі присутній і поняття «учнівське самоврядування». Це розуміється як здатність учнів діяти самостійно та регулювати себе, що сприяє розвитку почуття відповідальності за їхні дії та розвиток індивідуальності [19].

Обговоримо систему виховних принципів (підходів), які використовуються при вихованні лідерських якостей у дітей.

Персоніфікація процедури виховання лідерських якостей. Процедура виховання присвячена особливостям характеру дитини з її уподобаннями, інтересами, цінностями, емоціями та настроями. Передумовами реалізації цього принципу є: вивчення потреб, інтересів і можливостей кожної конкретної дитини-лідера; розпізнавання позитивних якостей дитини та використання їх; створення позитивного емоційного середовища для взаємодії дитини з дорослими. Цей принцип ілюструють наступні правила: дослідження дитини, її особистості та індивідуальних особливостей має носити спостережливий характер; позитивні сторони дитини розкриваються лише в умовах довірливої взаємодії з нею; позитивні емоції відіграють роль у мотивації дитини до участі в діяльності; виховувати лідерські якості дитини можна в позитивній обстановці [16].

Концепція біпарності – це гібрид змісту навчання та власної ініціативи дитини. Передумовами реалізації цього принципу є готовність педагогів прийняти дитину як свого лідера та цінність учителя для дитини. У практичній виховній діяльності з виховання лідерських якостей цей принцип реалізується через правила: реалізація і засвоєння дітьми лідерської поведінки має здійснюватися

спільними зусиллями дітей і дорослих, створенням сприятливого психологічного клімату в колективі, необхідно забезпечити реалізацію наявних у дітей інтересів, їх розширення і піднесення, а також можливість вибору методів і засобів досягнення мети для особистості і колективу [28].

Поняття опосередкованих впливів у процесі розвитку лідерських здібностей. Умови, необхідні для реалізації принципу опосередкованого впливу в процесі виховання лідерських якостей: власний вибір дитиною позиції лідера; формування партисипативного стилю лідерства дитини; створення поля лідерства. У практиці організації виховання лідерських якостей поняття опосередкованого впливу відображено в правилах: будь-який виховний вплив має сприяти розвитку у дітей позитивних лідерських якостей; усвідомлення дітьми та підлітками різних сценаріїв прояву лідерських якостей призводить до підвищення інтересу до конкретних способів вияву лідерського потенціалу [31].

Ідея залучення дітей до значущих соціальних стосунків. Кожна людина в житті бере участь у тій чи іншій ролі, яка визначає її поведінку та вчинки. Включення дітей в лідерську роль здійснюється шляхом оволодіння різними соціальними функціями. Реалізація принципу включення дітей у значущі соціальні стосунки зумовлює такі вимоги до педагогів: відповідність рівня соціальних стосунків, у які залучається дитина, її віковим та особистісним особливостям і можливостям; створення реальних можливостей для участі дитини в діяльності, забезпечення вибору дитиною виду і змісту лідерської та іншої діяльності, свободи вибору засобів її реалізації; залучення всіх дітей до різноманітних видів соціальної, особистісно значущої діяльності, що сприяє розвитку лідерських якостей дитини; формування зв'язків із соціальним середовищем і можливість їх реалізації в повсякденній практичній діяльності; стимулювання соціальної, особистісно значущої діяльності дітей. Практичному застосуванню принципу включення дітей у соціально значущі стосунки сприяють такі умови: усвідомлення кожною дитиною соціальної та особистісної значущості діяльності, в якій вона

бере участь, як лідер сприяє розвитку основних напрямів розвитку дитини. особистість, він демонструє значущий потенціал індивіда і забезпечує постійні можливості для участі як в індивідуальній, так і в груповій діяльності. Його також оцінюють за результатами цієї діяльності та наведенням прикладів розвитку особистості в результаті оволодіння тим чи іншим видом діяльності. Крім того, наводяться позитивні приклади залучення дітей до соціальної, економічної, правової, психолого-просвітницької діяльності. Нарешті, він наділений потенціалом бути значущим лідером [17].

Принцип самовіднесення дитини на роль лідера. Вимоги, пов'язані з принципом: усвідомлення мети та важливості розвитку особистості через лідерський потенціал; облік власного лідерського потенціалу дитини для особистісного розвитку; формування у дитини активного ставлення до світу і себе, своєї самосвідомості; наявність чіткої та ясної перспективи (як близької, так і далекої) у розвитку лідерських якостей; бачення кінцевого результату та проміжних кроків; послідовність, поетапність і завершальні кроки; наявність мети доступної, зрозумілої, усвідомленої; впевненість дитини у своїх силах і віра в свої можливості для досягнення цілей; інформування дітей про можливі первинні та інші об'єднання; та врахування їх вікових та індивідуальних особливостей, що сприяє успішній реалізації їхнього лідерського потенціалу. Реалізації принципу самореалізації сприяють такі умови: усвідомлення дитиною важливості діяльності для неї та суспільства в цілому, участь дитини в діяльності, яка має добровільний характер, діагностика дитиною результатів і поступ у своєму розвитку, стимулювання дитини до власних відкриттів, а при необхідності і корекція дитини [7].

Ідея спеціалізованого підходу. Порядок організації виховання лідерських якостей учнів повинен залежати від їх віку, ступеня розвитку лідерських якостей тощо. Реалізація цього принципу зумовлює необхідність: вивчення ступеня розвитку лідерських якостей у кожного учня, орієнтації на інтереси учнів; дітей,

ступінь розвитку у них лідерських якостей. Цей принцип реалізується нормативно: створення умов для виховання лідерських якостей найбільш ефективним способом для кожної дитини, в певному темпі та обсязі виховних методів, з урахуванням особливостей позиції дітей і дорослих у навчальному процесі [12]

Концепція орієнтації на життєвий досвід. Виховання в учнів лідерських здібностей має сприяти набуттю особистістю суб'єктивно значущого життєвого досвіду, досвіду вирішення життєвих проблем. Необхідностями для реалізації цього принципу є: здатність особистості спілкуватися, співпрацювати, співпрацювати та співпрацювати; оволодіння груповою та індивідуальною діяльністю, включаючи вирішення проблем, створення нових і реалізацію існуючих ідей. Правила реалізації принципу: створення в школі «простору альтернатив», «простору вибору»; надання можливості для обміну лідерським досвідом через різні форми роботи: дискусії, тренінги, клуб-кафе тощо; участь респондентів у прийнятті рішень щодо студентських проєктів, студентського самоврядування тощо; та звернення уваги на виховання в учнів лідерських якостей [34].

У роботі з лідерами зазвичай використовується метод бесіди, метою якого є спонукання керівників до виконання вже відомих знань і досягнення засвоєння нових знань шляхом самостійних роздумів, висновків і узагальнень. Це досягається шляхом використання цілеспрямованих і вмілих запитань. Щоб успішно брати участь у повсякденній діяльності команди та за її межами, старшокласник-лідер повинен мати здатність налагоджувати контакти з іншими та брати участь в ефективних бесідах. З грецької мови походить термін «діалог» (dialogos), що означає «розмова». В українській мові термін «діалог» походить від слів, які вживаються під час переговорів, їх називають переговорами. Як правило, під час розмови всі учасники отримують знання та збагачують один одного. Для керівників старших класів важливість діалогу є першорядною, адже через методику побудови діалогу, визначення найважливіших пріоритетів можна

обговорити взаємоповагу та передбачувані зміни в кожному предметі. Однак лідери часто не мають необхідних здібностей до культури діалогу, що, у свою чергу, знижує ефективність колективу в досягненні спільної мети. У зв'язку з цим під час навчання керівників старших класів важливо звернути увагу на потенційні проблеми зі словниковим запасом, схильність до стигматизації, можливе використання ними ефективних технологій в організації дискусії, дотримання ними правил дискусії та їхній ризик.

Для початку вкрай важливо уточнити та розмежувати поняття «менеджмент» і «лідерство», а також «менеджер» і «лідер». У галузі психології лідерство зазвичай визначається як соціально-психологічний процес, у якому індивід або група з управлінською владою навмисно впливає на інших, щоб створити структуру дій і відносин у колективі чи організації. З іншого боку, менеджмент – це суто управлінська концепція, яка офіційно регулюється через соціально організований процес. Лідер – це особа, на яку офіційно покладені обов'язки з управління та організації діяльності в групі. Для менеджерів і системи управління початковий крок включає визначення цілей спільних зусиль, які встановлюють бажаний напрямок розвитку організації та визначають передбачуваний кінцевий стан, який має бути досягнутий протягом певного періоду часу. Загальновизнано, що визначення цих цілей, структурування діяльності та взаємовідносин під час виконання комунальних завдань, здійснення впливу на персонал становлять мету і суть процесу лідерства [10].

Термін «лідерство» походить від англійського слова «leader» і служить засобом інтеграції групової динаміки. Виходячи зі спілкування та взаємодії між індивідами в групі, лідерство є багатограним соціально-психологічним феноменом [15, ст. 180]. У сфері психології лідерство визначається як соціально-психологічний феномен, який охоплює динамічні процеси в малій групі, підкреслюючи динаміку домінування та підпорядкування. На лідерство впливають як об'єктивні фактори, наприклад цілі і завдання групи в тій чи іншій ситуації, так

і суб'єктивні фактори, включаючи потреби, інтереси, індивідуальні психологічні особливості учасників групи. Крім того, прояву лідерства сприяють дії лідера, який виступає ініціатором і організатором групової діяльності [16].

Отже, очевидно, що лідерство охоплює багатогранний соціально-психологічний феномен у розвитку групової динаміки. У цьому процесі окрема особа бере на себе роль лідера, ефективно об'єднуючи та керуючи колективними діями всієї групи. Група покладається на рішення лідера, підтримує їх і підтримує їх. Отже, цей процес призводить до розвитку та окреслення структури групи, сприяючи її вдосконаленню та вдосконаленню. Лідер, як член групи, має здатність суттєво впливати на поведінку інших членів групи за істотних обставин [18].

Лідерство є життєво важливим аспектом організації та управління малою соціальною групою. Він відіграє вирішальну роль у допомозі групі ефективно та результативно досягати своїх цілей. У групі виникає лідер, який бере на себе роль неофіційного лідера в конкретних і значущих ситуаціях. Їх головна мета – сприяти координації зусиль індивідів, забезпечуючи досягнення групою своєї спільної мети якомога швидше та успішніше [7].

Психологічно, як стверджує Р. Кричевський, лідер – це той, хто є частиною групи і визнає свої повноваження приймати рішення у важливих ситуаціях. Це індивід, який відіграє центральну роль в організації колективної діяльності та регулюванні стосунків у групі. Крім того, вони мають здатність впливати як на окремих членів, так і на групу в цілому, спрямовуючи їхні зусилля на досягнення встановлених цілей [19].

Вплив лідера на групу не є фіксованим показником, оскільки він змінюється з часом. Лідерство в малій групі є складним явищем, яке постійно змінюється. Часто його можна охарактеризувати розбіжністю між очікуваннями лідера та готовністю інших членів групи прийняти свою роль лідера (Г. Андрєєва) [2]. Це особливо актуально в контексті підліткового комунікативного лідерства.

Коли справа доходить до лідерства та управління, існують чіткі відмінності, а також спільні характеристики. Що стосується дисперсій, то такі експерти, як Б. Паригін з колегами, виділяють наступне:

- Призначення керівника зазвичай є офіційним процесом, тоді як керівник обирається спонтанно.
- Менеджеру законом надані певні права та обов'язки, тоді як керівник може не мати цих привілеїв.
- Керівник має доступ до системи офіційно встановлених санкцій впливу на підлеглих, якої немає у керівника.
- Менеджер представляє групу ззовні, тоді як вплив лідера в першу чергу обмежується внутрішньою динамікою групи.
- На відміну від лідера, менеджер несе юридичну відповідальність за справи групи.
- Керівник регулює службові відносини всередині групи як соціальної організації, у той час як керівник зосереджується на міжособистісних стосунках.
- Лідерство виникає в мікросередовищі малої групи, тоді як лідерство пов'язане з більш широкою системою соціальних відносин.
- Лідерство є більш стійким явищем порівняно з лідерством, оскільки призначення лідера залежить від динаміки групи та змін у міжособистісних стосунках.
- Процес прийняття рішень для менеджера більш складний, на нього впливають різноманітні зовнішні чинники, тоді як лідер приймає безпосередньо рішення щодо діяльності групи.

Керівник і лідер, незважаючи на свої властиві відмінності, обидва стикаються з проблемами, які тісно взаємопов'язані, такими як ті, які спрямовані на мотивацію групи та скерування їх до досягнення колективних цілей. Спільні характеристики менеджера та лідера можна підсумувати таким чином:

- Менеджер і лідер одночасно виконують роль координації та організації членів соціальної групи.
- Як менеджер, так і лідер здійснюють соціальний вплив у групі, хоча вони використовують різні методи.
- якщо керівник використовує стосунки підлеглого, які є чітко регламентованими, то використання таких стосунків керівником не є зумовленим [2].

Отже, лідерство є складним явищем, яке виникає внаслідок складної взаємодії різних факторів, включаючи психологічні риси членів групи, характер завдань, які мають місце, та унікальні обставини, що оточують групу.

1.2. Лідерство як складний соціально-психологічний процес групового розвитку

Участь у спілкуванні реалізує вроджене бажання здобувати знання та ділитися ними. Через ці взаємодії індивіди стають частиною певних соціальних кіл, де поява лідера стає неминучою. Цей лідер бере на себе відповідальність за скерування групи до успішного виконання поставлених завдань.

Таким чином, лідерство відіграє вирішальну роль не лише в прогресі та зростанні певної групи, але також має прямий вплив на кожну людину [42].

Зараз зрозуміло, що жоден механізм не принесе більшої користі для організації, ніж ефективне керівництво. Лідери повинні вказувати мету і завдання організації, підтримувати особисті контакти, визначати найкращий спосіб вирішення виникаючих проблем і т. д. Немає сумніву в тому, що організації з лідерами можуть досягати своїх цілей швидше, ніж організації без них.

Сьогодні традиційні принципи управління втрачають свою ефективність. Іноді найважливіші люди залишають компанію, бо хочуть, щоб ними не керували. І навпаки, звичайним працівникам потрібен особливий підхід. У зв'язку з цим

важливим є питання про те, як успішно управляти: яка відповідь? Як надихнути команду на самовіддачу? Як досягти бажаних цілей, уникаючи з'ясування стосунків? Інтерес до проблеми лідерства значний, оскільки управління різними соціальними організаціями – від різних груп до держави – залежить від дій лідерів, менеджерів, лідерів, адміністраторів.

У зв'язку з цим питання лідерства як засобу ефективного управління стає все більш актуальним і значимим. Ідея «лідерства» вивчається в галузях психології, освіти, соціології, політології та кількох інших наук, які стосуються людської поведінки та суспільства. Лідерство є важливим у будь-якому розвиненому суспільстві. Як наслідок, у соціологічних дослідженнях першочерговим для розуміння феномену лідерства є статус індивіда в соціальній групі, класі, партії, державі та його ефективніша діяльність (економічна, політична, наукова, спортивна тощо) [19].

У психологічній літературі головною проблемою при вивченні лідерства є здатність впливати на людей, бажання досягти бажаних цілей. Важливо визнати, що риса політичного лідерства включає два аспекти. Перший – це формалізований статус особи, який пов'язаний із владою, суб'єктивістська активність індивіда в реалізації соціальної ролі, другий – наявність особистісних властивостей і поведінки, що відповідають займаній посаді. Як наслідок, лідерство в політичній науці характеризується впливом однієї чи кількох осіб, які займають владні позиції, на все суспільство, організацію чи групу. У філософській сфері лідерство вважається вираженням «творчого імпульсу» людини. Представники філософської течії (Р. Грінліф, Ф. Ніцше, Т. Карлейль, К. Ходжкінсон та ін.) [29].

Вони вважають, що мораль є перешкодою для їх прагнення до лідерства, а розвиток історії залежить від прагнення великих особистостей до влади. Фундаментальна ідея лідерства в дослідженнях менеджменту полягає в тому, що воно є похідним від взаємодії між лідером і послідовниками, засноване на

найбільш ефективному поєднанні різних джерел влади в даній ситуації і покликане надихнути людей на досягнення спільної мети.

Як наслідок, лідерство – це здатність впливати на окремих людей і групи та спрямовувати їхні зусилля на досягнення цілей організації. N.A. Петров задумав концепцію «організаційного лідера» – лідера, ефективного як у формальному, так і в неформальному управлінні та лідерстві [35].

Через концепцію «управлінського лідера» «управлінський лідер» розглядається як особлива форма соціального лідерства, що володіє певними психологічними та професійними ознаками. Він вважається авторитетним членом колективу, що володіє юридичною чи фактичною владою в організації. Крім того, лідер організації має низку обов'язків: встановлення цілей для інших співробітників і пошук коштів для їх досягнення, заохочення послідовників до певного типу поведінки та орієнтація на мету її досягнення, формування спільного способу розуміння навколишній світ і культуру організації.

Важливо визнати, що в організації концепція лідерства представлена трьома різними механізмами: формальна структура організації, яка розглядає лідерство як законодавчо визначене право на владу, зумовлена позицією керівника в конкретному рамки діяльності. Неформальна структура організації - це фактичне визнання (або невизнання) цього права в бізнес-сфері підлеглими, що безпосередньо пов'язано з особистісними характеристиками керівника, який займає як формальну, так і неформальну позицію [37].

У кількох визначеннях лідер вважається частиною колективу, що володіє владою. Авторитет (похідно від латинської мови, що означає влада, вплив) - вплив людини, заснований на її посаді, посаді, статусі тощо.

Однією з головних відмінних рис менеджера від лідера є джерело влади та ступінь підлеглості співробітників. Так, влада – це здатність певним чином впливати на інших, впливати на їхні дії та поведінку, долати їх спротив. В одних випадках джерелом влади є посада, а в інших – особисті характеристики лідера.

Важливо розуміти, що існують різні типи влади:

Визнана влада (офіційний титул вождя);

- просуває уряд (здатність офіційно підвищувати зарплату, висувати на посаду, приділяти увагу тощо);
- індивідуальна влада (ординати підтримують керівника, тому що вважали його своїм лідером, захоплювалися ним і відчували його турботу).
- влада примусу (здатність застосовувати покарання – критикувати дії підлеглого, понижувати в посаді, звільняти, оголосити догану тощо);
- формальні повноваження (змінювати поведінку працівників) [5].

Гібрид особистої та інституційної влади вважається найефективнішою формою лідерства, найпоширенішими характеристиками ефективних лідерів є: бачення перспективи, стратегічна мета, креативність і чутливість до змін, цілеспрямованість і здатність вчитися протягом життя, рішучість і спостережливість, ініціативність і соціальна проєктивність, харизма і готовність до співпраці.

У результаті лідерство лідера визнається ефективним, коли він уже продемонстрував свою спроможність і цінність співробітникам, групам і організації в цілому.

Сьогодні все більшої актуальності набуває питання залучення респондентів до значущої для міста громадської діяльності. Таким чином, розвивається роль лідера, умови, за яких розвиваються лідерські якості, з'являються нові методи формування.

Однією з передумов розвитку лідерства є студентське самоврядування, форма виховання лідерства. Впроваджуючи новітні методи та процедури роботи, школа лідерів стає територією, яка дозволяє кожній людині спробувати різні моделі поведінки та різні соціальні функції в реальному житті. Крім того, вона має можливість обрати найбільш прийнятну модель поведінки, необхідну для набуття досвіду організації діяльності, формування стосунків з різними членами команди

та розстановки пріоритетів. Для старшокласника-лідера важливо не тільки задовольняти свої потреби, а й брати участь з командою в соціально значущих проектах[17].

У школі лідерів використовуються нові методи та форми роботи: тренінги, семінари, марафони, дискусії, рольові та ділові ігри, розробка соціальних проектів, табірні зміни, круглі столи, соціальні акції, акції, виготовлення та презентація квілтів. і т.д.

Успішним методом роботи зі старшокласниками як лідерами та активістами учнівського самоврядування є організація тренінгів. Тренінг (від англійського слова train) – практика сукупності колективних методів розвитку знань і здібностей щодо самопізнання, спілкування та взаємодії між членами групи. Пріоритетними є методи навчання, які передбачають дискусію та рольову гру в різних варіаціях і комбінаціях.

Метою тренінгу є проникнення та вдосконалення як загальної комунікаційної готовності особистості, так і специфічного розвитку комунікативних здібностей. Практика тренінгу має на меті сприяти розвитку особистості, усвідомленню нею власних потреб і переваг, створенню стосунків із оточенням, удосконаленню особистісних якостей, які проявляються у спілкуванні та колективних зусиллях.

Дебати – це захоплюючий метод заняття з керівництвом вузу. Щоб взяти участь у дебатах, учні об'єднуються в групи, які співпрацюють, щоб знайти та зібрати свої аргументи. Дискусія спрямована на розвиток навичок: використання різних методів інтеграції інформації; критично оцінюючи отриману інформацію; самостійно висувати гіпотезу; мати команду, брати участь у прийнятті рішень; бути відповідальним і приймати рішення в екстремальних ситуаціях [43].

Змагання – це трудова діяльність, яка передбачає демонстрацію та реалізацію знань, умінь і навичок для досягнення мети. Що стосується соціально-орієнтованої діяльності, доцільними є соціальні проекти (у цих

проектах лідери можуть ініціювати та брати участь у відповідних завданнях самостійно або разом з іншими особами зі схожими ідеями); конкурс «Лідер року» (визначає найбільшого лідера серед респондентів, які володіють схожим стилем лідерства, вміють вести за собою та надихати інших на участь у соціальних проектах, які є значимими та мають безпосередній вплив на суспільство).

Фестиваль – це форма роботи з лідерами, яка спрямована на популяризацію певної концепції через участь кількох кафедр, студентської молоді.

Відеолекція – цей метод навчання базується в першу чергу на візуальному сприйнятті інформації, за допомогою якого вчитися легше і швидше. Під час відеолекції акцент робиться на виховному аспекті роботи, обговоренні проблемних, незрозумілих, стимулюючих питань, а також розвитку творчого мислення, самостійності та розуміння. У роботі з респондентами, які очолюють власний уряд, корисно використовувати відеоресурси про біди активного життя, профілактику шкідливих звичок, асоціальної поведінки, торгівлі людьми, розвиток волонтерства та ін [46].

Форум-театр – це форумний підхід до праці, спрямований на вирішення соціальних проблем. Мета форум-театру – знайти вихід із складних життєвих ситуацій, які входять у контекст запропонованої вистави. Основною метою форум-театру є навчання та отримання знань, необхідних для вирішення існуючої проблеми конкретними особами за допомогою здібностей інших. Сценічна вистава має соціальне питання, яке необхідно розглянути, і кожен компонент п'єси служить певній соціальній меті. Під час форум-театру глядач не лише стикається з негативним явищем, але й має можливість створити алгоритм, який допоможе йому у важкій, спочатку безнадійній ситуації. Кожна вистава Форум-театру унікальна, адже в ній беруть участь не лише актори, а й глядачі. Замість того, щоб вживатися в роль актора, глядач потрапляє в емоційну територію персонажа, відчуває наслідки своєї участі [17].

При спілкуванні з учнями, відповідальними за учнівське самоврядування, рекомендується використовувати прес-метод, який дозволяє старшокласникам самим брати участь в обговоренні питань.

У співпраці з керівниками старших класів корисним є метод «кейс-стаді». «Кейс» походить від англійського слова «ситуація». Це реальні, зрозуміло та неодноразово описані приклади навчальної практики разом із доречними фактами та думками щодо конкретної ситуації та її вирішення. Старшокласники повинні диференціювати описаний сценарій на окремі випадки та обговорювати кожен з них, щоб дійти колективного висновку.

Метод «рівний-рівному» сприяє створенню послідовної системи активних дій підлітків-лідерів і тренерів, спрямованих на сприяння відповідальній поведінці та прийняттю позитивних рішень у житті, метод поширює достовірну інформацію та особисті приклади лідерства в житті. Цей метод відрізняється від традиційного, першою відмінністю є те, що старшокласникам відводиться роль експертів та ініціаторів соціального впливу на однолітків. Друга відмінність полягає в тому, що старшокласники отримують досвід позитивного впливу на оточуючих і себе, який недоступний дорослим. Третя відмінність полягає в тому, що лідерство підлітка вважається вищим за традиційний метод [52].

Підґрунтям для організації особистісно-орієнтованого освітнього процесу стала розроблена Програма виховання учнівської молоді «Я – українець», яка спрямована на створення умов для особистісного зростання та самовдосконалення особистості відповідно до її можливостей, соціальні та особистісні уподобання, формування особистості сучасної перспективи, здатної приймати рішення, володіти ступенем самоорганізації та адаптації до суспільства. Програма була започаткована з урахуванням віку, психології та фізіології учнів, а також проблем, проблем і цілей кожного учня, класу, групи, асоціації та складалася з 7 творчих починань: «Я особистість», «Я – громадянин України», «Я серед людей», «Я і моє здоров'я», «Я і природа», «Я і творчість», «Я в усьому світі». Основними

напрямами реалізації програми були діагностика респондентів, навчання лідера, проведення тренінгів, турнірів, дебатів, захист творчих проєктів. Завдяки побудові освітнього процесу за програмою «Я – українець» учні разом із вчителями набули вміння працювати в групі, правильно оцінювати інших, бути терплячими один до одного, відповідальними та впевненими [35].

На основі нових особистісно-орієнтованих технологій сформовано шкільне самоврядування відповідно до Конституції України, закону про загальну середню освіту, Конвенції ООН про права дитини та інших документів. Вони поєднувалися з традиціями, характерними для школи. Завдяки створенню системи учнівського самоврядування – Шкільної учнівської республіки (ШУР) – на засадах демократизму та гуманістичних засад створено умови для розвитку гуманних стосунків між учнями, їх батьками та вихователем. Ці стосунки ґрунтуються на демократії та гуманізмі, які сприяють розвитку здібностей учнів, вихованню їх інтелектуальних потреб, пропаганді культурних і духовних цінностей.

Через організацію різноманітних колективних творчих зусиль створювалося розвивальне та сприяюче середовище людських стосунків, до якого входили сім'я дитини, колектив класу, школи, громадські організації та установи. У цьому середовищі старшокласники відкривали навички та вміння організаторської роботи, спілкування, самостійності, відповідальності та творчого розвитку [35].

Авторська методика, яка була покладена в основу факультативного курсу для учнів 10-11 класів «Основи організаційної діяльності», орієнтована на поетапне формування прогнозованих умінь і навичок старшокласників у співвідношенні з розвиненими програми, а також застосування на практиці теоретичних знань та організаторських умінь і навичок дітей і підлітків на виховних заходах і в процесі самоврядування [12].

Процедура проведення факультативних занять передбачає два окремі етапи: перший – отримання знань з обраного предмету (теоретична частина). Далі оволодіння вміннями та знаннями, необхідними для практичного застосування

(практична частина). Під час практичних занять старшокласники проводять самоперевірку ступеня оволодіння ними основними вміннями та організаторськими здібностями; вони досліджують потреби місцевого населення (школи), вони визначають, як їх задовольнити, і вони набувають індивідуальних здібностей і навичок, пов'язаних з підбором і управлінням командою, мотивацією членів команди, розвитком індивідуальних навичок і здатністю створити стратегічний план [12].

Розвитку організаторських умінь і навичок сприяло впровадження Методів: формування свідомості: дискусії, диспути («Освітні ініціативи школи. Хто має планувати?»); «Для чого потрібен успішний колектив?»), розважальні бесіди (обговорення з представником місцевого Центру соціальних служб для молоді (ЦСМС) на тему «Соціально-громадська діяльність в регіоні»); організація діяльності та формування соціальної поведінки: тренінг (вправа «Чи добре ви знаєте один одного? (впізнай малюнок)»); виступ команди (про отримання та передачу інформації невербально; про отримання та передачу інформації через розмовний текст; у навчальних ситуаціях «Кейс стратегії»), ділових і рольових іграх (на прийом і передачу інформації; в методі проектів «Планування виставки»), театралізаціях («Слідство»), і стимулювання (на прийом і передачу інформації; в методі проектів, «Планування виставки») [12].

У розробленій методиці реалізації педагогічних умов розвитку організаторських умінь і навичок важливою складовою є інтерактивні методи: незакінчені речення (вправа «Хто такий організатор і що він робить?»), мікрофон (вправа «Дебати»), мозковий штурм (вправи «Як стати успішною командою?»; «Гора інтересів»; «Зачинені двері»; «Перспектива»; «8 кроків»), які виконуються в малих групах (командна презентація; «Вибори президента студентського самоврядування»; «Зачинені двері»; «Перспектива»).

Щоб засвоєння організаторських умінь і навичок було систематичним і контрольованим, у структурі кожного уроку були передбачені етапи діагностики та

самодіагностики, які проводилися за допомогою таких діагностичних методів, як Тест «Хто ти: лідер чи лідер?»; Ти лідер?»; Короткий тест креативного мислення (КТТМ) та ін.) та самооцінювання (проективні методи: «Я – організатор, я – виконавець»; самооцінка досвіду соціальної та громадської діяльності. (твір, власний твір, проективний малюнок, який відображає «Я звичайний суспільно-громадський діяч, я звичайний житель міста» тощо) [41].

Участь в органах учнівського самоврядування сприяє розвитку організаторських здібностей і навичок старшокласників. В експериментальних школах учні моделюються за моделлю автономних державних структур (таких як президентство, парламент (рада), і міністерства (комісії) з окремих питань: дисципліни і порядку; гігієна та охорона здоров'я; освіта; організація відпочинку; інформація тощо). Уміння та навички старшокласників, залучених до планування діяльності та реалізації значущих проектів, формувалися як у процесі планування, так і під час реалізації проектів, які мали суспільно значуще значення. В експериментальних школах були реалізовані такі ініціативи: «Шкільне подвір'я – наше найбільше багатство» (спрямовані на організацію всієї шкільної території як єдиного цілого); «Чернівці – гостям та жителям міста» (віртуальна мандрівка рідними красвидами); «Бережи природу», концерт та ярмарок в рамках проекту «Миколай – сиротам» та ін.

Практичним прийомом розвитку організаторських умінь і навичок є виховна робота класного керівника, під час якої старшокласники беруть участь у виконанні керівних функцій і як організатори. Серед них – організація аудиторної навчальної роботи, а також учительська година (обидва вони називаються навчальними годинами). В експериментальних школах години вчителя були присвячені інтерактивним методам, зокрема мозковому штурму, кейс-методиці, груповим дискусіям тощо. Ці навчальні заходи позитивно вплинули на розвиток організаторських здібностей та навичок: дискусія «Учнівське самоврядування: плюси та мінуси», круглий стіл «Класний керівник: обов'язки та права» з

використанням методів незакінченого речення, роботи в групах, мозкового штурму, акваріуму, драм. Формуванню організаторських умінь і навичок сприяла організація та проведення старшокласниками виховних заходів, зокрема «Таланти нашого класу», «Вечори на Андрія» тощо [47].

Потужним засобом розвитку організаторських здібностей і навичок старшокласників та їх практичного застосування є дитячі та молодіжні організації школи. В експериментальних школах діють групи дитячих і підліткових організацій, а також місцеві та туристичні організації. Молодий рух; Союз української молоді. Процедура формування організаційних умінь і навичок у конкретних організаціях і колективах експериментальних шкіл відбувалася під час підготовки та реалізації освітніх проектів («Ватра пам'яті», присвячена Дню козацтва, ПЛАСТ); «Наша школа в іменах і подіях» (дослідницький проект, виставка, туристично-краєзнавчий комплекс); «Осінній вечір поезії» (організація культурного відпочинку, літературне об'єднання) [42].

Таким чином, запропонований підхід доцільно використовувати в багатьох формах позашкільного навчального процесу. Документально підтверджено, що через свою систематичність і послідовність доцільно також частково використовувати з метою компенсації недостатніх індивідуальних умінь і навичок організаторської діяльності або підвищення ефективності позакласного виховного процесу у створенні громадських лідерів. у школах тощо. Участь в учнівських організаціях, шкільних дитячих і підліткових організаціях, а також вивчення спеціальних додаткових курсів – все це ефективні методи розвитку лідерських якостей старшокласників у позаурочний час.

1.3. Психолого-педагогічні умови для формування лідерських якостей юнаків

На початку 20-го століття було проведено широке дослідження цього явища, що призвело до розробки різних концептуальних рамок і теорій. Кожна з цих теорій пропонувала унікальний погляд на походження, визначальні характеристики та вплив лідерства в малих соціальних групах. Теорія рис, запропонована такими вченими, як Е. Богардус і Ф. Гальтон, зосереджувалася на притаманних якостях, якими володіють лідери. Він стверджував, що люди з певними психологічними рисами можуть проявляти лідерські якості. Проте дослідники розійшлися у визначенні та згоді щодо конкретних рис, які становлять ефективно лідерство. У сфері теорії рис виникла концепція харизми, яка передбачає, що певні люди народжуються з вродженими лідерськими якостями, наданими їм як божественний дар або «харизма» (походить від грецького слова, що означає дар, милосердя або Божу благодать). Харизматичні лідери викликають абсолютну довіру у своїй групі та мають здатність викликати повагу та лояльність [8].

Ф. Фідлер представив ситуативну теорію лідерства, згідно з якою ефективність лідерства залежить від сприятливості ситуації. Не відкидаючи повністю теорію рис, Фідлер підкреслює, що лідерство є результатом конкретних обставин. У різних групових сценаріях лідерами стають певні люди з найкращими якостями. Ці якості залежать від контексту, тобто людина, яка ними володіє, стає лідером у цій конкретній ситуації. Ця теорія ставить під сумнів уявлення про вроджені лідерські якості та натомість стверджує, що конкретні ситуації виявляють найкращі риси лідера. Крім того, доведено, що як тільки людина продемонструвала лідерські здібності, вона може проявити їх знову. У деяких випадках через стереотипи людину, яка була лідером в одній ситуації, помилково

вважають групою лідером загалом. Визнання та авторитет, отриманий як лідер у конкретній ситуації, є передумовами для майбутніх лідерських ролей [15].

Виходячи з поведінкових теорій лідерства, відомих як «теорія Х» і «теорія Y» Д. Мак-Грегора, особи, які приймають певний стиль поведінки, можуть стати лідерами. Ця перспектива підкреслює важливість людської поведінки та визнає, що ефективність конкретного стилю лідерства залежить від даної ситуації. Зі зміною обставин змінюється і відповідний стиль керівництва. Отже, цей підхід передбачає вивчення та класифікацію різних стилів лідерства [10].

Синтетична теорія, виведена з попередніх підходів, є комплексним розумінням лідерства. Вона розглядає лідерство як процес організації міжособистісних стосунків у групі, причому лідер відповідає за управління цим процесом. У цій теорії в якості важливих факторів підкреслюється особистість лідера і тривалість існування групи. Відповідно до цієї точки зору, лідерство є результатом колективної групової діяльності, спрямованої на вирішення конкретних завдань, де індивіди демонструють свою здатність організувати групу. Тому спільна діяльність, а саме наявність відповідної мети, різноманітних завдань і різноманітних умов, сприяє виникненню і розвитку лідерства, а також виявленню конкретного лідера. У сфері вітчизняних досліджень лідерства більшість досліджень узгоджується з принципами цієї теорії [8].

Коли діти взаємодіють, вони швидко встановлюють стосунки, що призводить до появи однолітків-лідерів і ізгоїв. Взаємодія з однолітками служить цінним досвідом навчання для соціальної динаміки. Взаємодія з однолітками вимагає інтенсивної емоційної участі. Дитина-підліток витрачає значну кількість енергії на емоції, пов'язані із задоволенням зв'язку та стражданнями ізоляції, і все це в гонитві за радісним спілкуванням.

На етапі підліткового віку відбувається помітне зрушення свідомості до себе. Розвиток самосвідомості юнака насамперед відбувається через їх взаємодію та спілкування з однолітками [16].

Присутність однолітків має велике значення в житті юнака. У міру того, як їхній внутрішній ландшафт змінюється, підліткам стає недостатньо просто досягати успіхів у навчанні, досягати найкращих оцінок і заслужити похвалу вчителів. Юнацька фаза відзначається розвитком особистих точок зору, які формуються через порівняння власних переконань з переконаннями однолітків. Акт спілкування сам по собі має величезну цінність для юнаків, оскільки дозволяє їм по-справжньому відкрити самопочуття та побудувати своє сприйняття як самих себе, так і навколишнього світу.

Юнацькі групи можуть демонструвати або демократичний, або авторитарний стилі керівництва. У шкільних умовах призначений керівник, який може займати керівну посаду, не завжди є найвпливовішою особистістю всередині групи [23]. Визнання їхнього авторитету часто виходить від дорослих, а не від самих підлітків. Успіх призначеного лідера залежить від його здатності встановити зв'язок з неформальними лідерами, які, незважаючи на відсутність офіційних посад, володіють значним впливом. У стихійних групах, незважаючи на будь-яку внутрішню конкуренцію, роль лідера може взяти на себе лише той, хто володіє справжнім авторитетом [17].

У малій групі лідер відіграє вирішальну роль, ефективно вирішуючи основні цілі групи в конкретних ситуаціях. Важливо зазначити, що не кожен володіє якостями, необхідними для того, щоб бути лідером; лише ті, хто готовий діяти в даний момент, можуть виконати цю роль. Що відрізняє лідерство від інших, так це те, що воно не просто надається комусь, а навпаки, активно береться на себе особою. Іншими словами, лідер з'являється, коли індивід має правильний соціально-психологічний склад і демонструє сильну мотивацію взяти на себе роль лідера в невеликій групі за конкретних обставин.

Прагнення до лідерства є характерною рисою юнаків, яка слугує засобом вираження їх прагнення до соціального підтвердження та особистісного зростання, а також сприяє їх адаптації до нових соціальних обставин. Юнаки

мотивуються взяти на себе лідерські ролі через ідентифікацію з впливовими особами в їхньому найближчому оточенні [17].

Призначення офіційного лідера відбувається шляхом призначення або обрання, що надає їм визнану посаду лідера. І навпаки, неформальний лідер виникає всередині групи, втілюючи у своїх діях цінності та норми колективу. Ця особа бере на себе відповідальність, мотивуючи групу досягати своїх цілей, а також демонструючи більший рівень залученості, ніж інші члени групи [15].

Лідерство в юнацькому віці має кілька відмінних якостей. Визначення лідера в групі залежить від конкретної ситуації, яка виникла і вимагає вирішення. Крім того, явне прагнення до лідерства є важливою ознакою на цьому етапі розвитку. Отже, ефективне спілкування з однолітками та групою в цілому стає вирішальним компонентом юнацького віку, а ефективність такого спілкування залежить від того, наскільки індивіди зможуть досягти самореалізації в групі [24].

У сфері соціальної психології вивчення малих груп зосереджується на різних аспектах, включаючи лідерство та управління. Лідерство, як динамічне явище, включає організацію та управління групою, а також особами, які беруть на себе ці ролі. Розуміння феномену лідерства та управління є ключовим питанням у психології малих груп. Б. Паригін виділяє суттєві відмінності понять «лідер» і «менеджер», підкреслюючи, що лідерство стосується неформальних міжособистісних стосунків, тоді як управлінські ролі передбачають регулювання формальних, офіційних відносин у конкретній соціальній організації. На відміну від лідерства, яке діє в межах мікросередовища, на офіційне лідерство впливають потреби, завдання та характеристики домінуючої системи суспільних відносин у макросередовищі. Крім того, лідерство в першу чергу функціонує як засіб організації соціальної та психологічної комунікації та групової діяльності, яка часто відбувається спонтанно [12].

Цілеспрямоване і кероване функціонування всієї системи соціальної організації, включаючи її інститути, визначає менеджмент. На відміну від

лідерства, менеджмент зберігає більш послідовний характер, на який не впливають зміни в ставленні до групи чи міжособистісній динаміці. Формальне лідерство, з іншого боку, спирається на систему санкцій у відносинах лідер-підлеглий і охоплює як особистий вплив, так і офіційний статус в організаційній структурі. Процес прийняття рішень менеджерами є більш складним і непрямим за своєю природою. Нарешті, у той час як лідер діє в невеликій групі, зосереджуючись на особистих стосунках і груповій динаміці, сфера впливу менеджера поширюється на більш широку організаційну та соціальну систему.

Поведінка конкретних осіб у групі породжує психологічну характеристику, відому як лідерство. З іншого боку, управління в першу чергу обертається навколо соціального аспекту групової динаміки, зосереджуючись на розподілі ролей, підпорядкуванні та досягненні зовні призначених цілей групи [32].

На важливість лідерства в юнацькому віці в першу чергу впливає потреба юнаків утвердити свою ідентичність у групі однолітків. Цей етап життя позначений дослідженням свого індивідуального статусу та позиції в групі. На основі різних факторів, таких як конкретні обставини та психологічні особливості юнаків, їхня роль у групі, будь то лідер чи аутсайдер, буде визначена.

Висновки до першого розділу

На сучасній стадії розвитку у вітчизняній психології визнається наявність двох різних структур відносин у соціальній групі: формальної (керівництво) та неформальною (лідерство). У західній традиції визнається необхідність такого поділу, але сам поділ у змістовному плані практично відсутня. Цей поділ видається вкрай важливим не тільки для понятійного соціального апарату психології, але й для таких практикоорієнтованих дисциплін, як організаційна психологія та психологія управління. А наліз навчальної літератури та практики свідчать про те, що навчання лідерським якостям є невід'ємною частиною формування молодії

особистості, тому починати його слід якомога раніше. Ефективна організація навчального процесу при цьому передбачає створення необхідних соціально-педагогічних умов, які сприяють розвитку лідерських якостей студентської молоді.

Передбачуване культивування лідерських рис у шкільної молоді відбувається під час прогресу розвитку, навчання, освіти, спілкування та особистої діяльності. Метою розвитку лідерських якостей респондентів є підвищення їх соціальної компетентності та формування досвіду лідерської поведінки через участь у різноманітних заходах.

Основними обов'язками розвитку лідерських якостей юнаків є: засвоїти теоретичні принципи та основи розвитку лідерства; підвищення здатності до самоспостереження свого потенціалу та реалізованих можливостей; особиста безпосередня дія, реалізація своїх цілей щодо вдосконалення особистості; ознайомитися з технологіями вивчення проблем сучасної молоді; удосконалювати вміння та навички проведення пізнавально-виховних заходів, профілактичної роботи серед однолітків; розвивати здатність приймати відповідальні рішення; активізувати творчу, амбітну та самовіддану роботу над спільною метою; сприяти практичному застосуванню засвоєних знань і вмінь у різних видах значущої соціальної діяльності.

Основними видами діяльності, які спрямовані на формування лідерських якостей студентської молоді в освітньому просторі, є: навчальна діяльність (індивідуальна, групова, колективна); просвітницька діяльність (участь у тренінгах, конкурсах, змаганнях); науково-дослідна діяльність (участь у конференціях, проектах, програмах); проектна діяльність (розробка та захист індивідуальних і колективних проектів, творчих робіт); громадська діяльність (участь у роботі органів студентського самоврядування та громадських молодіжних організацій, студентських творчих клубів, наукових товариств,

асоціацій, рад); представницька діяльність (уміння ефектно представити себе, групу однолітків, навчальний заклад, молодіжну громадську організацію).

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО–ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЮНАКІВ

2.1. Методичне забезпечення вивчення проблеми лідерських якостей

Дослідницько-експериментальна робота виконувалася за допомогою онлайн-опитування. У дослідженні взяли участь 16 осіб віком від 16 до 22 років. Учні Миколаївської гімназії №56 (6 осіб), студенти 1 і 4 курсів спеціальності психологія Чорноморського національного університету імені Петра Могили (10 осіб).

Для досягнення поставленої мети застосовано комплекс теоретичних та експериментальних методів дослідження:

- теоретичні методи аналізу, синтезу, порівняння, класифікації, узагальнення та систематизації концептуальних засад, а також метод моделювання; емпіричні методи: психодіагностика (Методика «Комунікаційних та організаційних схильностей» (КОС)); методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький); «Оцінка потреб досягнення успіхів»; методика «Дослідження рівня самооцінки особистості»).

Тест емоційного інтелекту, створений Н. Холлом, вимірює вашу здатність використовувати емоції в повсякденному житті, а також оцінює різні аспекти емоційного інтелекту, включаючи ваше ставлення до себе та інших, комунікативні здібності, цінування життя та прагнення до гармонії. Подібно до класичного тесту на інтелект, емоційний інтелект має вирішальне значення для успіху та відповідає за забезпечення психічного та фізичного здоров'я людини.

На основі інструменту емоційного інтелекту «EmIn», емоційний інтелект – це здатність розуміти емоції інших і себе, а також регулювати їх. Розуміння емоцій передбачає розуміння наявності емоційного стану в себе чи іншої людини,

розпізнавання конкретної емоції та розуміння причин і наслідків її розвитку. Управління емоціями стосується регулювання гучності, вираження та свідомого усвідомлення емоцій. Ці здібності можна використовувати як для особистих емоцій, так і для емоцій інших людей. У результаті запропонована методика вимірювання ступеня розвитку емоційного інтелекту дозволяє оцінювати як індивідуальні, так і колективні аспекти емоційного інтелекту.

1. Методика розпізнавання «Комунікаційних та організаційних схильностей» (КОС).

Мета: виявити комунікативні та організаторські схильності особистості (здатність осягати та розширювати контакти з людьми, бажання брати участь у груповій діяльності, здатність впливати на інших, бажання брати на себе відповідальність тощо).

Коефіцієнт комунікативних або організаційних схильностей K - це відношення кількості відповідей, що збігаються з ключем, до числа 20: $K = x/20$.

Індикатори, отримані за допомогою цього методу, можуть приймати значення в діапазоні від 0 до 1. Індикатори, близькі до 1, вказують на високий рівень комунікації чи організації, тоді як індикатори, близькі до 0, вказують на низький рівень. Коефіцієнт оцінки (K) є основною числовою ознакою тестових матеріалів. Для якісної стандартизації результатів дослідження використовуються шкали оцінок, які відповідають тому чи іншому діапазону кількісних показників K . Наприклад, кількість відповідей, які збігалися у вас, склала 19 за шкалою комунікативних схильностей і 16 за шкалою організаційної тенденції. За формулою обчислюємо: $K(\text{ком.})$ Середній вік учасників становив 19 років, а середній стаж роботи в організації – 16 років.

Далі відбувається документація зареєстрованих результатів в бланку відповідей і оцінюються вони за шкалами, які використовуються для оцінки комунікаційних та організаційних здібностей.

Таблиця 2.1.

Шкала оцінок комунікативних та організаторських здібностей (КОС)

Кк	Ко	Шкала оцінки
0,10-0,45	0,2-0,55	1
0,46-0,55	0,56-0,65	2
0,56-0,65	0,66-0,70	3
0,66-0,75	0,71-0,80	4
0,75-1,00	0,81-1,00	5

Інтерпретація результатів. Якщо ви отримали оцінку «1», це означає, що ви маєте низьку схильність до участі в комунікативних та організаційних починаннях.

Ті, хто отримав оцінку «2», мали низький комунікативний та організаційний розвиток. Ви не хочете спілкуватися, відчуваєте себе скутими в новій компанії, у вільний час любите залишатися на самоті, обмежуєте спілкування, у вас є проблеми з встановленням контакту з людьми, а виступаючи перед аудиторією, ви не вмієте зорієнтуватися в новій ситуації, не відстоюєте свою думку, відчуваєте образи. Ви не берете участі в громадській діяльності, у багатьох ситуаціях уникаєте приймати рішення самостійно.

Якщо у вас оцінка «3», ваші комунікативні та організаторські здібності середні. Ви намагаєтеся спілкуватися з людьми, не обмежуючись розміром кола знайомств, обговорювати свою думку, планувати свою діяльність. Однак «потенціал» цих нахилів не відрізняється високою стабільністю. Ви повинні приділити серйозну увагу розвитку і формуванню комунікативних і організаторських здібностей.

Якщо ви отримали оцінку «4», можна вважати, що ви володієте високим ступенем комунікативних і організаторських здібностей. Ви не розгублюєтеся в новій ситуації, швидко знаходите друзів, постійно намагаєтеся розширити коло знайомств, займаєтеся громадською діяльністю, допомагаєте іншим, із задоволенням берете участь в організованих заходах, маєте здатність приймати самостійні рішення в екстремальній ситуації.

Якщо ви отримали оцінку «5», ви можете вважатися колективом людей з найвищим ступенем комунікабельності та організованості, у вас швидкий розум у складних ситуаціях, ви розкуті в новому колективі. Ви далекоглядні, приймаєте самостійні рішення та відстоюєте свою точку зору. Ви відчуваєте себе вдома в незнайомих для вас організаціях, вам подобається і ви знаєте, як брати участь у різних іграх і колективних починаннях.

Інтерпретуючи отримані дані, важливо пам'ятати, що вони лише вказують на поточний рівень спілкування та організованості в даний період розвитку особистості. Якщо результати тесту негативні, це не означає, що у вас немає потенціалу для цих рис. Не було створено умов, необхідних для їх виявлення та розвитку, або не виникло безпосередньої потреби в набутті відповідних здібностей.

2. Анкета, що перевіряє лідерські здібності (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).

Мета: визначити здатність людини бути лідером.

Предмет: матеріал і Тест-анкета.

Інструкція. Вам пропонується 50 тверджень, серед яких ви повинні вибрати варіанти «так» і «ні». Середнє значення відповіді у відповідях не задокументовано. Не розглядайте заяви довго. Якщо ви не впевнені, все одно виберіть позначку «+» або «-» («а» або «b»), яка віддає перевагу альтернативній відповіді, яку ви обираєте найчастіше.

Оцінка лідерських якостей

Якщо загальна кількість балів менше 25, характеристики лідера виражені мінімально.

Якщо загальна кількість балів становить від 26 до 35, якість лідера приблизно виражена.

Якщо загальна кількість балів становить від 36 до 40, то в першу чергу виражені лідерські характеристики.

Якщо загальна кількість балів перевищує 40, то ця особа, швидше за все, подаватиме приклад.

Інтерпретація

Здатність людини бути лідером в першу чергу впливає з розвитку як організаційних, так і комунікативних навичок. Якими індивідуальними характеристиками повинен володіти справжній лідер? За цими показниками, як сказано.

3. Методика «Оцінка необхідних кроків для досягнення успіху»

Матеріали: ручка та тестова анкета.

Інструкція. Перед вами стає ряд висловлювань, емоцій або дій людини в тих життєвих ситуаціях, де він може досягти успіху або уникнути невдачі. Прочитавши кожне твердження, що стосується тесту, обговоріть свій ступінь схвалення чи несхвалення його за допомогою такої шкали:

- + 3 – повністю підтримують;
- + 2 – згоден;
- + 1 – частково на користь згоди;
- 0 - важко висловитися: і так, і ні;
- 1 – не згоден замість святкування;
- 2 – не згоден;
- 3 - зовсім не згоден.

Ваші оцінки повинні бути записані у вигляді балів за цією шкалою разом із відповідним знаком на окремому аркуші, який розташований поруч із порядковим номером оцінки.

Оцінка результатів.

Якщо загальна сума становить від 165 до 210, вважається, що особиста мотивація до успіху в основному походить від бажання досягти успіху. Якщо загальна кількість балів становить від 76 до 164, то робиться висновок, що бажання уникнути невдачі є найбільш домінуючим.

Зрештою, якщо загальна кількість балів була від 30 до 75, ви не зможете з абсолютною впевненістю визначити, наскільки одна мотивація є потужнішою за іншу.

4. Різні методи дослідження самооцінки особистості.

Мета: вимірювання самооцінки особистості.

Тема: ручка і контрольне запитання.

Інструкція: тест містить 32 судження, кожне з яких має п'ять варіантів відповідей, кожна з яких оцінюється за схемою:

часто - 4 бали;

часто - 3 бали;

зрідка - 2 бали;

рідко - 1 бал;

ніколи - 0 балів.

Обробка результатів

Загальна кількість балів від 0 до 25 вважається високою, що вказує на те, що людина точна у своїх відповідях на коментарі інших і рідко сумнівається у своїх діях.

Загальна кількість балів від 26 до 45 являє собою середній рівень самооцінки, на цьому етапі людина зазвичай не має комплексу неповноцінності і натомість пристосовується до думки інших.

Загальна кількість балів від 46 до 128 означає низький рівень самооцінки, це вказує на те, що людина має низький рівень самоповаги і часто буде боротися з думкою інших, вона також має схильність критично ставитися до себе.

У дослідженні брали участь 16 респондентів. Вік учасників від 16 до 22 років.

Для інтерпретації отриманих результатів використовувалися математичні та статистичні методи обробки даних (STATISTICA, версія 8.0): описова статистика, кореляційний (лінійна кореляція Пірсона), порівняльний (за критерієм Стьюдента), кластерний аналіз, їх якісна інтерпретація та суттєві узагальнення в майбутнє.

2.2. Якісні та кількісні характеристики змістовних компонентів лідерських якостей юнаків

У результаті учні з розвиненими лідерськими здібностями здатні добре розуміти інших людей і продуктивно взаємодіяти з ними. Успішно визначати та розуміти емоційні стани інших. Здатний розпізнавати джерело емоцій і класифікувати їх, розпізнавати зв'язки між словами та емоціями, розуміти значення складних (амбівалентних) почуттів і усвідомлювати потенційний розвиток емоцій у майбутньому. Вони також розуміють емоції інших і себе і здатні регулювати та спрямовувати власні емоції в позитивне русло. Здатний і необхідний піклуватися про власні емоції, викликати і підтримувати позитивні емоції, регулювати свою поведінку.

Вони потребують спілкування та організації, і вони активно шукають цю діяльність. Вони можуть і розуміють, як надихнути себе присвятити себе. Здатний і необхідний піклуватися про власні емоції, викликати і підтримувати позитивні емоції, регулювати свою поведінку. Крім того, вони здатні регулювати зовнішні прояви власних емоцій. Зазвичай вони маніпулюють іншими, тому що добре розуміють бажання та потреби інших.

Для визначення відмінностей між респондентами першого та четвертого курсу, а також еволюції показників лідерських якостей та емоційного інтелекту протягом періоду дослідження було застосовано порівняльний аналіз даних за критеріями Стьюдента. У результаті в першій групі – респонденти першого курсу, а в другій – четвертого курсу.

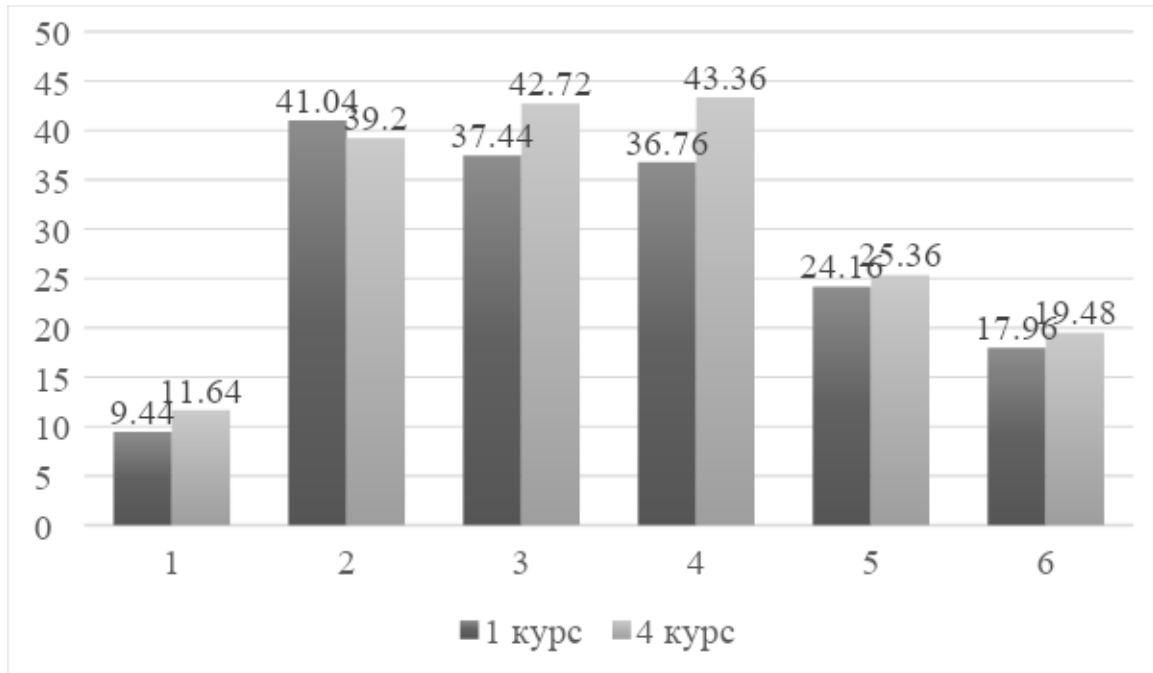


Рис. 2.1. Гістограма психологічних відмінностей респондентів першого та четвертого курсів

Умовні позначення: 1 - керування емоціями інших; 2 - міжособистісний емоційний інтелект; 3 - внутрішньособистісний емоційний інтелект; 4 - розуміння емоцій; 5 -розуміння чужих емоцій; 6 - розуміння власних емоцій.

Це свідчить про те, що респонденти четвертого курсу мають більшу здатність розпізнавати та інтерпретувати власні емоції, розуміти причини та описувати свій стан словами, ніж респонденти першого курсу. Крім того, люди похилого віку мають здатність прищеплювати емоції іншим, зменшувати масштаб небажаних емоцій і мають схильність до маніпулювання.

Проте першокурсники мають високий бал за шкалою «міжособистісний емоційний інтелект», це свідчить про бажання розуміти емоції інших, розпізнавати їхні емоції та контролювати їх.

Можливо, це пов'язано з тим, що першокурсники мають більше бажання осягнути внутрішній світ та емоції оточуючих для участі у професійній діяльності, а четвертокурсники насамперед зацікавлені в осмисленні як власних переживань, так і емоційних станів інших.

Отримані відмінності можна пояснити тим, що протягом періоду навчання респонденти четвертого курсу розширили свої здібності у розумінні власних емоцій, а також емоцій інших людей, що важливо для подальшого розвитку їх професійної кар'єри, а також загального життя.

У результаті кластерного аналізу було виділено чотири типи респондентів з психологічними проблемами, які базувалися на наявності у них певних атрибутів емоційного інтелекту та лідерських здібностей.

Перший стиль називається «емпатійне лідерство». Він складається з двох показників: рівня лідерства та ступеня, до якого люди розуміють емоції іншого.

Цей тип характеризується здатністю розуміти та передавати почуття інших, а також здатністю виводити емоційні реакції інших залежно від того, наскільки їхні особисті проблеми вплинули на дії лідера, усі їхні людські проблеми. Тобто він є лідером, який орієнтований на людей і має здатність відчувати і співчувати своїм колегам, він також має здатність вловлювати конкретні деталі стану справ навколо нього. Крім того, вони мають здатність розуміти людські стани на основі зовнішніх аспектів речей, або інтуїтивно вони усвідомлюють внутрішні стани інших.

Другий клас називається «конгруентним». Ця категорія включає шкали, які допомагають людям зрозуміти та регулювати свої емоції.

Респонденти такого типу вважаються особистостями, які досягли гармонії в розумінні та керуванні власними емоціями. Цей тип усвідомлює свої емоції, вони

розпізнають і ідентифікують себе, можуть визначити причини та описати власні емоції, стани та почуття. Вони також мають потребу регулювати власні емоції, викликати та підтримувати позитивні емоції, мати схильність контролювати або усувати негативні емоції.

Третій тип – «емоційно-інтелектуальний організатор». Ця категорія включає такі шкали: комунікативні та організаційні переваги, емоційна обізнаність, управління емоціями, самовдосконалення, емпатія та контроль експресії.

Цей тип можна охарактеризувати як організаторів, які не розгублюються в новому оточенні, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло знайомств, беруть участь у громадській діяльності, допомагають іншим, говорять про себе, вони здатні приймати самостійні рішення в складних ситуаціях. Вони досягають цього без примусу, а відповідно до свого внутрішнього бажання. Тепер вони осмислюють і усвідомлюють ті емоції, якими володіють. Вони мають невизначений характер власних станів. Вони мають знання про те, як регулювати власну поведінку, регулюючи свої емоції. Намагайтеся співчувати ситуації іншої людини та допомагайте їй, якщо це необхідно. Крім того, вони здатні контролювати зовнішні прояви власних емоцій.

Четвертий тип — «емоційно-інтелектуальний», цей тип показників включає в себе: внутрішньоособистісну здатність розуміти емоції, міжособистісну здатність розуміти емоції та загальну здатність розуміти емоції.

Так, ми можемо класифікувати цей тип як здатність успішно з'єднати власне тіло з пов'язаною емоцією. Дотримуйтеся практики споглядання речей, щоб зрозуміти причини конкретних емоцій. Вони мають здатність ефективно виражати емоції, тобто відчувати полегшення, вони можуть відчувати різні емоції та брати за них відповідальність. Вони успішно розпізнають емоції інших і демонструють симпатію і чуйність. Вони усвідомлюють вплив власних емоцій на інших. Не переоцінюйте емоції інших; навчитися жити без звинувачень і не переказувати власні емоції чи стани іншим.

У результаті під час емпіричного дослідження ми змогли зробити висновок, що респонденти, які володіють чудовими лідерськими здібностями, можуть добре розуміти інших людей і мати з ними ефективну взаємодію. Успішно визначати та розуміти емоційні стани інших. Здатний розпізнавати походження емоції, класифікувати емоцію, розпізнавати зв'язки між словами та емоціями, розуміти значення складних (неоднозначних) почуттів, а також розпізнавати перехід від однієї емоції до іншої та потенціал для подальшого розвитку емоції. Вони розпізнають власні емоції та контролюють їх, спрямовують свої дії до потрібного місця. Вони мають здатність і потребу регулювати власні емоції, викликати і підтримувати позитивні емоції, контролювати негативні.

Також було встановлено, що за період дослідження у групи респондентів четвертого курсу спостерігався значний прогрес у розвитку їхнього емоційного інтелекту. Вони виявили більшу здатність розуміти емоції інших людей, керувати власними емоціями та сприймати та аналізувати емоційні вияви в ще більшому обсязі, порівняно з респондентами першого курсу. Це свідчить про те, що навички емоційного інтелекту можуть постійно розвиватися і вдосконалюватися протягом навчання в університеті. Такий прогрес може бути результатом як освітніх програм, спрямованих на розвиток соціальних та емоційних навичок, так і самоусвідомлення та практики у різних міжособистісних ситуаціях.

Цей результат може бути вплинутий індивідуальним досвідом та зростанням респондентів, оскільки під час навчання в університеті вони нерідко зустрічаються з різноманітними соціальними ситуаціями та викликами, що стимулюють розвиток їхнього емоційного інтелекту. Крім того, активна участь у групових проектах, дискусіях та інших формах колективної діяльності може сприяти покращенню навичок спілкування, емпатії та ефективного управління власними емоціями.

Отже, виявлення позитивних змін у рівні емоційного інтелекту у респондентів четвертого курсу порівняно з респондентами першого курсу може

бути результатом як навчального процесу, так і індивідуального зростання та самовдосконалення.

Варто врахувати, що перехід від першого до четвертого курсу університету часто супроводжується значним особистісним зростанням та розвитком. Протягом цього періоду респонденти набувають нові знання та навички, а також отримують додатковий життєвий досвід, який впливає на їхнє сприйняття світу та власної ролі в ньому. У процесі навчання респонденти можуть зазнавати різних викликів, що вимагають від них адаптації та розвитку нових стратегій взаємодії зі світом. Це може стимулювати їхній емоційний інтелект, оскільки вони змушені швидко адаптуватися до змінних обставин та вирішувати складні завдання.

Під час університетських занять респонденти зазвичай мають можливість взаємодіяти з різними людьми, що різняться за характером, темпераментом та емоційним сприйняттям. Це сприяє розвитку їхньої емпатії та здатності сприймати та реагувати на емоції інших. Отже, переведенням на четвертий курс респонденти можуть виявити значне покращення у своєму рівні емоційного інтелекту, що може бути результатом інтеграції навчального процесу з особистісним зростанням та власним досвідом.

Перехід від першого до четвертого курсу також супроводжується рядом внутрішніх і зовнішніх змін у житті респондентів. Це може включати в себе зміни в академічних навантаженнях, соціальному середовищі, а також у самопізнанні та розвитку особистості. Респонденти, перебуваючи на четвертому курсі, частіше мають можливість взяти участь у професійній практиці, дослідницьких проектах або інших активностях, що дозволяють їм отримати практичний досвід та розширити свої знання в обраній галузі.

У цьому контексті, підвищення рівня емоційного інтелекту може бути пов'язане з вирішенням нових викликів та завдань, що ставляться перед респондентами на цьому етапі їхнього навчання. Наприклад, вони можуть зустрічатися зі складними ситуаціями взаємодії з колегами, викладачами або

іншими учасниками академічного середовища. Такі ситуації вимагають від респондентів розвитку емпатії, уміння ефективно комунікувати та вміння керувати своїми емоціями.

Переведення на четвертий курс може також відобразити зростання самосвідомості респондентів, що сприяє їхньому бажанню розвивати та вдосконалювати свої соціальні та емоційні навички. Цей процес може бути підтриманий як самоосвітою, так і участю в різноманітних активностях університетського життя, що сприяють сприйняттю та аналізу емоцій, як власних, так і оточуючих.

Кластерний аналіз показав, що респондентів можна поділити на чотири різні групи на основі ознак емоційного інтелекту та лідерських здібностей. У результаті встановлено зв'язок між вираженістю лідерських якостей і характеристиками емоційного інтелекту, крім того, до цієї категорії віднесені показники підвищеного емоційного інтелекту у респондентів з більшою тривалістю навчання.

З метою виявлення комунікативних та організаторських схильностей було проведено методику «Комунікативних та організаторських здібностей» (КОЗ – 2)

Таблиця 2.2.

Результати методики «Комунікативних та організаторських здібностей»

№	Кількість досліджуваних (осіб)	Рівень комунікативних і організаторських
1	0	низький
2	3	нижче середнього
3	10	середній
4	3	високий
5	0	дуже високий

Як бачимо з таблиці 2.2. 3 досліджуваних осіб володіли високим ступенем комунікативних та організаторських здібностей. На нашу думку, це означає, що вони не плутаються в новому оточенні, знаходять друзів, намагаються розширити коло знайомств, беруть участь у громадській діяльності, допомагають рідним і близьким, вміють приймати складні рішення щодо їхні власні, і вони мають тенденцію до розширення своєї особистості.

Це все відбувається без примусу, але з виявленим внутрішнім бажанням, з обраним шляхом.

10 досліджуваних осіб мали Q 3, що є середнім рівнем спілкування та організованості, вираженим у відсотках від їх загальної енергії. Вони намагаються контактувати з людьми, не мають обмежень у кількості знайомих, відстоюють свою позицію та планують свою діяльність. Однак потенціал цих тенденцій не відповідає високій стабільності.

Крім того, 3 досліджуваних особи, які були оцінені 2 (Q- 2). Розвиток комунікативних або організаторських здібностей нижче середнього. Вони не намагаються спілкуватися, відчувають себе замкнутими в новій компанії, в новому колективі, а натомість вважають за краще залишатися на самоті, обмежують своє коло спілкування, важко встановлюють безпосередній контакт з іншими, не почуваються вдома в новому місці, і не захищати свою особисту думку чи хворобливі почуття. Часто недооцінюють прояв ініціативи в громадській діяльності, зазвичай намагаються уникати самостійного прийняття рішень.

Для визначення того, наскільки хтось здатний бути лідером, була використана методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).

Таблиця 2.3 .

Результати методики «Діагностика лідерських здібностей»

№	Респонденти	Бали
---	-------------	------

1.	М.Г	24
2.	К.О	33
3.	О.О.	26
4.	А.Л.	43
5.	С.І.	38
6.	К.С.	37

Продовження табл. 2.3.

7.	А.А.	32
8.	С.Ю.	23
9.	А.В.	25
10.	С.К.	30
11.	М.М.	38
12.	О.С.	31
13.	А.В.	40
14.	М.С.	28
15.	О.О.	39
16.	А.С.	35

Як бачимо з таблиці 2.3. 3 суб'єкти мали нижчий бал менше 25. Для нас це означає, що характеристики лідера виражені мінімально. Вони не зможуть діяти як лідери, оскільки їм бракує лідерських здібностей.

Інші 7 досліджуваних осіб мали діапазон 26-35. Це означає, що характеристики лідера мають середній характер. Вони можуть бути наставниками, але повинні розвивати свої лідерські здібності.

Нарешті, 6 суб'єктів із найвищими балами набрали від 36 до 40 балів. На нашу думку, це означає, що в них перш за все проявляються риси лідера. Вони можуть бути наставниками.

Як видно з таблиці 2.3, перші 5 досліджуваних мали в сумі від 30 до 75 балів. Це означає, що ви не матимете чіткого уявлення про відносну важливість одного або обох інших факторів мотивації для успіху чи уникнення невдачі.

Таблиця 2.4.

Результати методики «Оцінка потреб досягнення успіхів»

№	Респонденти	Бали
1.	М.Г	112
2.	К.О	75
3.	О.О.	198
4.	А.Л.	96
5.	С.І.	155
6.	К.С.	60
7.	А.А.	161
8.	С.Ю.	190
9.	А.В.	102
10.	С.К.	45
11.	М.М.	68
12.	О.С.	80
13.	А.В.	120
14.	М.С.	82

15.	О.О.	92
16.	А.С.	34

9 досліджуваних мали в сумі від 76 до 164 балів. Ми робимо висновок, що вони в першу чергу складаються з бажання уникнути невдач, як їх вирішити.

2 суб'єкти мали загальний бал від 165 до 210. Це означає, що бажання людини досягти успіху має першорядне значення для її мотивації до успіху. Ці люди завжди намагатимуться досягти успіху, незалежно від обставин.

3 метою дослідження рівня самооцінки було проведено дослідження за методикою «Дослідження рівня самооцінки особистості».

Таблиця 2.5.

Результати методики «Дослідження рівня самооцінки особистості»

№	Рівні самооцінок	Кількість досліджуваних
1	високий	1
2	середній	13
3	низький	2

Виходячи з даних, наведених у таблиці 2.5., видно, що початковий учасник має помітний ступінь самовпевненості, результатом чого є загальна відсутність «комплексу неповноцінності» та схильність адекватно реагувати на зворотний зв'язок, не ставлячи під сумнів власні дії. З іншого боку, 13 учасників демонструють помірний рівень самооцінки, що характеризується час від часу боротьбою з «комплексом неповноцінності» та випадковими спробами пристосуватися до думки інших.

Отже, отримані дані вказують на необхідність проведення подальшої корекційної роботи з молоддю для розвитку лідерських якостей в умовах

освітнього закладу. Розробка даної програми є наступним етапом нашого емпіричного дослідження.

2.3. Програма розвитку лідерських якостей юнаків в умовах освітнього закладу

На основі досліджень було виявлено, що люди з низькою самооцінкою відчують підвищену чутливість до критики, постійно шукають підтвердження з боку інших і часто борються з почуттям неповноцінності. Це підкреслює важливість навчання розвитку лідерства.

Навчання має на меті сприяти розвитку лідерської Я-концепції, позитивного самосприйняття та почуття відповідальності, а також формувати світогляд лідера. Структура тренінгу передбачає різноманітні дії, такі як знайомство учасників групи один з одним і тренером, створення психологічно комфортного середовища для роботи в групі, надання загального розуміння лідерства, демонстрація ефективності співпраці, оцінка ролі лідера всередині групи. команди, оцінивши набутий досвід і попрощавшись з групою. Щоб полегшити цю діяльність, будуть використані такі матеріали, як маркери, ручки, папір формату А4, фломастери, наклейки та фліп-чарт.

Тривалість уроку встановлюється 2 години, всього за навчальною програмою 1 урок.

Учасники збираються у форму по кола, а тренер тепло вітає та дає інструкції щодо діяльності групи, окреслюючи запланований підхід до їхньої роботи.

Мета вправи під назвою «Мене звать» полягає в тому, щоб полегшити знайомство між учасниками та створити середовище, сприятливе для продуктивної співпраці. Для цієї діяльності не потрібні матеріали.

Тривалість: 10 хвилин. Методологія: Фасилітатор починає процес, просячи першого учасника, можливо, особу, розташовану праворуч від нього, піднятися та

представитися своїм повним ім'ям та прізвищем, а також бажаною назвою, якою вони хочуть, щоб до нього зверталися в групі. Як ілюстрація: «Я В'ячеслав Іванов. Будь ласка, звертайтеся до мене Слава під час наших сеансів.

У наступній частині виступу доповідач має надати певну інформацію про своє ім'я та прізвище. Вони можуть надсилати такі запити:

Яке значення має ваше прізвище? Що означає ваше ім'я?

Ви задоволені ім'ям, яке вам дали? Чи відомо вам про особу, відповідальну за вибір від вашого імені?

Чи є інші члени вашої родини, які мають таке ім'я? Чи хотіли б ви, щоб до вас зверталися іншим іменем? [36].

Вправа «Правила групової роботи» Мета: Встановлення ефективних правил для групової співпраці Матеріали: Немає Час: 5 хвилин Хід: Фасилітатор починає наголошувати на важливості дотримання певних настанов для забезпечення комфортного та продуктивного середовища в групі. Потім учасників заохочують висловити свої ідеї щодо основних правил успішної співпраці під час тренінгу.

Процес починається із запису всіх пропозицій на аркуші, після чого відбувається ретельне обговорення кожного правила з усією групою. Це обговорення передбачає пояснення значення та мети кожного правила. Лише після того, як правило було одностайно схвалено групою, тренер продовжує записувати його на плакаті «Правила групи».

Ось приблизні вказівки, яких слід дотримуватися під час цього навчального заняття:

- Дотримуйтеся правил.
- Активно слухайте (один говорить, а всі інші слухають).
- Зберігайте позитивний настрій.
- Активно беріть участь.
- Дотримуйтеся теми та висловлюйте власну точку зору.
- Уникайте критикувати інших; кожен має право на власну думку.

- Будьте лаконічними та висловлюйтеся по черзі.

Мета вправи «Очікування» полягає в тому, щоб допомогти учасникам визначити їхні особисті очікування щодо навчання розвитку лідерства. Необхідні матеріали – плакат «Наші очікування», тривалість вправи – 5 хвилин. Тренер нагадує учасникам, що вони перебувають у тренінговій обстановці та мають сформулювати свої бажані знання та навички.

Тренер просить, щоб кожен учасник висловив свої очікувані результати тренінгу, починаючи свою заяву з «Я очікую...». Потім тренер витрачає хвилину, щоб занотувати кожне твердження на плакаті «Наші очікування» [41].

Вправа: «Австралійський дощ».

Мета: зарядити енергією та підготувати учасників до майбутніх вправ.

Матеріали: не потрібні.

Відведений час на цю роботу 10 хвилин. Щоб продовжити, усі учасники мають утворити коло й стати в нього.

Тренер: Ви коли-небудь відчували унікальне явище австралійського дощу? Немає? Що ж, давайте разом послухаємо його заспокійливий звук. Тепер я хочу, щоб ви повторили мої рухи по колу, утворюючи ланцюжок. Коли рухи знову дійдуть до мене, я передам їх наступній людині. Будьте уважні та зосереджуйтесь.

В Австралії, коли вітер посилюється, тренер висловив своє схвалення бурхливими оплесками. Водночас звук клацання пальців наповнив повітря, коли почався дощ.

- Дощ посилюється (плескання в долоні по черзі)
- Однак град означає справжню бурю (тупотіння ніг)
- Але гроза потроху вщухає (плескають стегнами)
- Дощ припиняється (плескання в долоні)
- Окремі краплі спускаються на землю (клацання пальцями)
- Лагідний вітерець шепоче в повітрі (потирання долонь)
- Нарешті виходить сонечко (руки тягнуться до гори, посміхаються) [36].

Вправа «Лідерські якості». Мета вправи – допомогти учасникам розвинути розуміння характеристик, які роблять чудового лідера. Для виконання цієї вправи вам знадобляться аркуші паперу формату А4 і ручки.

Час: 20 хвилин. Хід: Ця вправа ділиться на три етапи. На початковому етапі учасникам пропонують створити особистий список із семи основних атрибутів, які, на їхню думку, є необхідними для того, щоб хтось став лідером. Це завдання необхідно виконати індивідуально протягом 5 хвилин. Після цього кожен учасник по черзі ділиться своїм списком з рештою групи.

Під час другої фази учасникам пропонується брати участь у спільній дискусії, керуючись принципом консенсусу, щоб ретельно вивчити та оцінити всі якості, які були згадані раніше. Їх мета — визначити п'ять основних якостей, які вважаються найважливішими для лідера в групі респондентів. Коли цей остаточний список складено, він представляється фасилітатору, причому учасники обґрунтовують кожну якість.

Під час третьої фази всім учасникам пропонується оцінити рівень розвитку лідерських якостей, визначених групою. Це оцінювання проводиться за п'ятибальною шкалою. Згодом результати цих оцінок повідомляються всій групі [18].

Повідомлення. Мета повідомлення – познайомити учасників з ідеєю лідерства

Необхідні матеріали: немає

Необхідний час: 15 хвилин

Процедура: наше існування завдячує нашим батькам, але ми маємо владу визначати свою власну долю. Лідерство – це поняття, яке існує в суспільстві. Але щоб вести за собою інших, потрібно спочатку навчитися вести себе. Чи можуть люди бути лідерами, якщо вони не досягають прогресу у власному житті?

Потенціал у кожній людині величезний, але від них залежить, чи зможуть його виявити та реалізувати. З дитинства діти прагнуть встановити свою

особистість, оскільки жити без неї може бути складно. Вони дивляться на дорослих як на приклад для наслідування, спостерігають за їхніми вчинками та навчаються на них. Дорослі беруть на себе відповідальність за планування та організацію життя дитини, оскільки їм самим ще належить розвинути ці навички. Проте, коли вони дорослішають, люди відкривають своє унікальне відчуття «я», сприймаючи свою справжню ідентичність, беручи володіння своїм життям і беручи на себе контроль. Цей трансформаційний процес можна порівняти з другим народженням, яке слід прийняти та відсвяткувати.

На жаль, при уважному спостереженні стає очевидним, що є значна кількість зрілих людей і людей похилого віку, які не спромоглися взяти на себе відповідальність за власне життя. Ці особи, позбавлені свободи, будують своє життя, спираючись на дилетантські гороскопи, почуті в ефірі, рекомендації знайомих і настанови своїх близьких. Це особи, які не знайшли внутрішніх джерел сили і змушені шукати зовнішнього підтвердження.

Друга фаза особистісного розвитку включає відкриття та прийняття свого справжнього Я, пробудження внутрішньої сутності, яка веде нас на нашому життєвому шляху. Це внутрішнє усвідомлення охоплює визнання нашої власної особистості, здатність інтерпретувати внутрішні сигнали та розуміння наших бажань і відраз. Саме завдяки цьому самопочуттю та самовпевненості ми знаходимо необхідний напрямок для досягнення наших цілей і здійснення наших прагнень. Як красномовно висловлюється Ф. Карделл, життя, позбавлене самоконтролю, можна порівняти з кораблем, що дрейфує без штурвала, або мандрівником, який заблукав у величезному лісі без компаса чи карти. Такі інструменти марні для тих, хто не має чіткого відчуття мети та напрямку [36].

Вправа «Секрет Джованні». Мета вправи – продемонструвати силу та успіх, яких можна досягти завдяки співпраці. Це надає учасникам можливість стати свідками та оцінити важливість лідерство в команді. Необхідні матеріали для цієї вправи включають картки.

Тривалість: 30 хв. Спосіб: кожній особі в команді виділяється одна або кілька карток, що містять одну фразу. Кількість карток, які роздаються кожному учаснику, залежить від розміру групи. При необхідності кількість карток можна збільшити.

Серед карток ви знайдете такі твердження: Єдиним музичним уподобанням Джованні є кантрі. У Джованні алергія на котятках.

У Джованні немає ні волосся на голові, ні засобів пересування.

Джованні взагалі не володіє кулінарними здібностями. Єдиною прикрасою, що прикрашає особу Джованні, є каблучка з печаткою.

Тренер Джованні, Егон Айгенсінн, зараз прикутий до ліжка через випадок грипу.

Наразі Ліза Лонгбайн перебуває далеко від свого звичного місця, зайнята виробництвом свого першого фільму під назвою «Мисливець».

Джованні дуже пишається абсолютною невинністю Гаррі Пітбуля.

Хоча тітка Роза зараз насолоджується авантюрним сафарі в Африці, варто зазначити, що Джованні відчуває огиду до споживання супу.

У квартирі Марвіна немає дерев поблизу, а Белло знаходить задоволення, бавлячись під ліжком Джованні.

Белло, улюблений вихованець, зараз не занурюється у водне середовище. Джованні, людина з глибокою прихильністю до істот, має сильну прихильність до тварин.

Белло, собака-компаньйон Джованні, шестирічний пес.

Часте відвідування опери є улюбленою розвагою для Егона Айгенсінна, а справжня пристрасть Гаррі Пітбуля полягає в мистецтві випікання кексів.

Пітбуль Гаррі часто любить ловити рибу, а Ліза Лонгбайн непохитно обожнює діаманти.

Зробивши покупку, Джованні придбав державні цінні папери. Потім ведучий продовжує читати наступний уривок:

Відомий важкоатлет Джованні Великий зараз переживає сплеск ентузіазму. Однак його настрій зіпсувався, оскільки він прийняв рішення відмовитися від участі в майбутній вечірній виставці, де його запеклий конкурент Гаррі Пітбуль демонструватиме свої навички. Джованні висловив своє невдоволення, заявивши: «Я не можу бути присутнім, поки не знайду це місце.

Щоб виконати поставлене завдання, ви повинні розкрити нерозкритий секрет Джованні. Цього можна досягти шляхом об'єднання інформації, наданої на картках. Вкрай важливо, щоб уся комунікація щодо цього завдання була усною, без візуального показу вашої картки іншим. Крім того, суворо заборонено робити будь-які письмові записи. Завдання вважатиметься виконаним, якщо ви успішно відповісте на три конкретні запитання.

Що втратив Джованні? Хто його вкрав?

Місце проведення Програми невідоме. Однак кожен учасник отримує його копію.

Що було недоречно? – Маленький котячий.

Серед викрадених речей – квиток в оперу, перука, червоний кабриолет, рецепт кексу та каблучка з діамантом. Винуватцем крадіжки є не хто інший, як собака Белла.

У міському парку ви знайдете Егона Айгенсінна, тренера Джованні, разом із його подругою Лізою Лонгбайн і суперником Гаррі Пітбулем. Також присутня його улюблена тітка Роза.

Учасники беруть участь у обговоренні завдання та представляють готові варіанти ведучому. Відповіді ведучого обмежуються простим «так» або «ні». Потенційні місця для сховку включають під ліжком, усередині пральної машини, на дереві та заховані в його халаті.

Водночас ведучий повинен застерегти учасників від простого перегляду варіантів і, відкриваючи відповідь, наполягати на її обґрунтуванні. Точна розгадка

– зникла перука, яку забрав пес на прізвисько Белло. Перуку можна знайти під ліжком.

Якщо в групі немає лідера, стає складно визначити правильну відповідь і визначити, хто виконуватиме роль координатора групи. Таким чином, під час третього етапу підготовки молодші командири мають можливість продемонструвати свої організаторські здібності, сприяючи обговоренню та спостерігаючи за процесом досягнення рішення [22].

Лісова вправа. Мета: досягти релаксації та омолодження

Матеріали: не потрібні

Тривалість: 15 хвилин

Інструкція: почніть із закриття очей. Сядьте в зручне положення, поклавши руки на коліна долонями вгору. Уявіть безтурботний ліс. Особисто я знаходжу розраду та радість у цьому природному середовищі. Чисте повітря та освіжаюча прохолода лісу завжди захоплювали мене. Замість того, щоб виснажувати мене, прогулянка лісом наповнює мене впевненістю та енергією. Це місце, яке мені найбільше дорого – мій улюблений ліс!

Кожен маршрут в ньому впізнаваний. Нинішній шлях, яким я йду, веде мене до скупчення беріз. Це мій пункт призначення. Моє дихання залишається спокійним, рівним і глибоким.

Верхівки дерев м'яко гойдаються у відповідь на легкий вітерець, ввічливо киваючи мені. Безтурботна тиша огортає довкола, переривається лише віддаленим постукуванням дятла та мелодійними мелодіями птахів, які співають свої скромні мелодії, святкуючи кожну мить дня. Вдихи відбуваються легко, ритмічно і глибоко.

Коли я ступаю в скупчення березових дерев, я уявляю, як перетворююся з людини на ботанічну істоту в цьому гаю. Я стаю травною під ногами, ніжними пелюстками ромашки, ефірною присутністю білого гриба, міцною шишкою на гілці, величною статуєю берези, яскравим цвітінням кульбаби та високою

присутністю великої сосни. Чисте, підбадьорливе повітря огортає кожен елемент мого оточення, без зусиль і ритмічно наповнюючи мої легені з кожним вдихом, втягуючи в себе глибоке відчуття спокою.

Насолодившись спокоєм і освіжаючою атмосферою лісу, я повертаюся до комфорту свого власного помешкання. Ця діяльність служить для підбадьорення та оцінки моєї внутрішньої сутності [36].

Вправа «Рефлексія». Мета: Надати стислий огляд процедури. Матеріали: Нічого не потрібно Тривалість: 5 хвилин Етапи: Учасники розводять руки в сторони, правою долонею донизу, а лівою догори. Потім вони беруться за руки, закривають очі та на хвилину зосереджуються на своїх внутрішніх емоціях.

Група бере участь у взаємному обміні враженнями, почуттями та думками щодо своєї роботи.

Принципи формування лідерських якостей включають активну участь, партнерство, поступовість та системність. Принцип активної участі означає, що юнаки повинні бути залучені до навчального процесу не як пасивні спостерігачі, а як активні учасники, які вносять свій вклад у досягнення спільних цілей. Принцип партнерства базується на взаємодії між учнями та педагогами на основі рівноправності та взаємної поваги, що сприяє створенню довірливих стосунків і ефективної комунікації.

Принцип поступовості передбачає поетапне збільшення складності завдань і рівня відповідальності, що покладається на учнів. Це дозволяє поступово формувати впевненість у своїх силах та здатність до самостійного прийняття рішень. Принцип системності забезпечує взаємопов'язаність усіх заходів та методів, спрямованих на формування лідерських якостей, що дозволяє досягти найбільш ефективних результатів.

Новітні тенденції у методах формування лідерства серед юнаків включають використання інноваційних технологій та підходів. Діджиталізація навчання дозволяє використовувати цифрові платформи для організації навчального

процесу, проведення онлайн-тренінгів та вебінарів, що значно розширює можливості доступу до навчальних ресурсів і залучення ширшої аудиторії. Гейміфікація, тобто впровадження ігрових елементів у навчання, стимулює мотивацію та залученість учнів, роблячи навчальний процес більш захопливим і ефективним.

Особлива увага приділяється розвитку емоційного інтелекту, який є ключовим компонентом ефективного лідерства. Це включає тренування емпатії, самоусвідомлення та навичок управління емоціями, що дозволяє лідерам краще розуміти себе та інших, ефективніше комунікувати та вирішувати конфлікти. Менторство та коучинг забезпечують індивідуальну підтримку підлітків з боку більш досвідчених наставників, які допомагають їм у розвитку лідерських навичок через персоналізовані поради та зворотний зв'язок.

Інтеркультурне навчання враховує культурні відмінності та сприяє розвитку міжкультурної компетентності, що є важливим у сучасному глобалізованому світі. Це дозволяє формувати лідерів, здатних ефективно взаємодіяти з людьми з різних культур та адаптуватися до різних соціокультурних контекстів.

Таким чином, комплексний підхід до аналізу форм та принципів формування лідерських якостей юнаків, а також до з'ясування новітніх тенденцій методів їх формування сприяє створенню ефективних стратегій розвитку майбутніх лідерів, здатних успішно адаптуватися та впливати на суспільство.

Висновки до другого розділу

Формування та розвиток лідерських якостей юнаків є складним і багатогранним процесом, який вимагає використання різноманітних форм і дотримання певних принципів. Ефективні методики виховання лідерів серед юнаків мають включати тренінги та семінари, проектну діяльність, волонтерську діяльність та ігрові методи. Тренінги та семінари є важливими для розвитку

конкретних навичок, таких як спілкування, управління конфліктами та командна робота. Вони надають підліткам можливість практично відпрацьовувати ці навички в безпечному середовищі під керівництвом досвідчених фахівців.

Проектна діяльність стимулює юнаків до розвитку відповідальності, планування та координації дій у межах команди. Вона допомагає розвивати такі важливі для лідерства риси, як ініціативність, вміння приймати рішення та вирішувати проблеми. Волонтерська діяльність, в свою чергу, сприяє розвитку емпатії та соціальної відповідальності, що є невід'ємними компонентами ефективного лідерства. Залучення юнаків до соціально корисних ініціатив допомагає їм зрозуміти важливість спільної праці та відповідальності за суспільство.

Ігрові методи, зокрема рольові ігри, є ефективними інструментами для моделювання реальних ситуацій, з якими можуть зіткнутися лідери. Вони дозволяють юнакам випробувати різні стратегії лідерства, навчитися швидко приймати рішення та взаємодіяти з іншими членами групи. Використання ігрових методів також сприяє розвитку креативності та адаптивності, що є важливими для лідерів у сучасному світі.

ВИСНОВКИ

1. Лідерство розглядається як складний соціально-психологічний процес, що відіграє ключову роль у груповому розвитку. Це багатогранний феномен, який включає вплив на поведінку та мотивацію членів групи, стимулювання досягнення спільних цілей та підтримку групової динаміки. Лідерство інтегрує соціальні та психологічні аспекти, зокрема, комунікативні навички, емоційний інтелект, здатність до адаптації та вирішення конфліктів. Процес формування лідерів відбувається через взаємодію індивідуальних рис характеру та зовнішніх умов, таких як культура організації, групова згуртованість та цінності, що панують у суспільстві.

Лідерство є життєво важливим аспектом організації та управління малою соціальною групою. Він відіграє вирішальну роль у допомозі групі ефективно та результативно досягати своїх цілей. У групі виникає лідер, який бере на себе роль неофіційного лідера в конкретних і значущих ситуаціях. Їх головна мета – сприяти координації зусиль індивідів, забезпечуючи досягнення групою своєї спільної мети якомога швидше та успішніше

2. Для ефективного формування лідерських якостей у старшокласників необхідно створювати спеціальні педагогічні умови. Використання інтерактивних методів навчання, таких як групові проекти, дебати та рольові ігри, стимулює активну участь учнів і розвиток їхніх комунікативних навичок. Індивідуальний підхід до кожного учня дозволяє враховувати особисті особливості, підтримувати їхні сильні сторони та працювати над слабкими. Важливо також заохочувати ініціативу учнів, сприяти самостійності у прийнятті рішень та відповідальності за свої дії. Вчителі повинні виступати прикладами ефективного лідерства, демонструючи відповідні поведінкові моделі, а також створювати емоційно безпечне середовище, де учні можуть висловлювати свої ідеї без страху перед осудом.

Форми розвитку лідерських якостей підлітків можуть включати тренінги та семінари, які спрямовані на розвиток навичок спілкування, управління конфліктами та командної роботи, а також проектну діяльність, що стимулює розвиток відповідальності, планування та координації. Волонтерська діяльність сприяє розвитку емпатії та соціальної відповідальності, а ігрові методи, зокрема рольові ігри, моделюють ситуації лідерства, допомагаючи підліткам набути практичних навичок. Серед принципів формування лідерських якостей важливими є принцип активної участі, що передбачає активну залученість учнів до навчального процесу, принцип партнерства, який базується на взаємодії між учнями та педагогами на основі рівноправності та взаємної поваги. Принцип поступовості передбачає поетапне нарощування складності завдань і відповідальності, що покладається на учнів, а принцип системності забезпечує взаємопов'язаність всіх заходів та методів, спрямованих на досягнення спільної мети.

3. Дослідницько-експериментальна робота виконувалася за допомогою онлайн-опитування. У дослідженні взяли участь 16 осіб віком від 16 до 22 років. Учні Миколаївської гімназії №56 (6 осіб), студенти 1 і 4 курсів спеціальності психологія Чорноморського національного університету імені Петра Могили (10 осіб).

Для досягнення поставленої мети застосовано комплекс теоретичних та експериментальних методів дослідження: теоретичні методи аналізу, синтезу, порівняння, класифікації, узагальнення та систематизації концептуальних засад, а також метод моделювання; емпіричні методи: психодіагностика (Методика «Комунікаційних та організаційних схильностей» (КОС)); методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький); «Оцінка потреб досягнення успіхів»; методика «Дослідження рівня самооцінки особистості»).

4. Результати емпіричної частини дослідження показали переважання осіб, які мали Q 3 за методикою «Комунікаційних та організаційних схильностей». Що є

середнім рівнем спілкування та організованості, вираженим у відсотках від їх загальної енергії. Вони намагаються контактувати з людьми, не мають обмежень у кількості знайомих, відстоюють свою позицію та планують свою діяльність. Однак потенціал цих тенденцій не відповідає високій стабільності. Методика «Діагностика лідерських здібностей» показала переважання досліджуваних осіб із діапазоном 26-35. Це означає, що характеристики лідера мають середній характер. Вони можуть бути наставниками, але повинні розвивати свої лідерські здібності. Також юнаки продемонстрували чітке уявлення про відносну важливість одного або обох інших факторів мотивації для успіху чи уникнення невдачі, бажання до першочергового уникнення невдач, ніж їх вирішення, переважання учасників, які демонструють помірний рівень самооцінки, що характеризується час від часу боротьбою з «комплексом неповноцінності» та випадковими спробами пристосуватися до думки інших. Отримані дані вказують на необхідність проведення подальшої корекційної роботи з молоддю для розвитку лідерських якостей в умовах освітнього закладу. Розробка даної програми є наступним етапом нашого емпіричного дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов Д. В. Виховання лідерських якостей школярів у сучасній загальноосвітній школі. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2010. № 4. С. 3-14.
2. Алфімов Д. В. Гуманізація учнівського самоврядування в бізнесліцеї. *Рідна школа*. 2010. № 4-5. С. 24-26.
3. Алфімов Д. В. Зміст феномену «лідерські якості особистості. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. Запоріжжя*, 2010. Вип. 11 (64). С. 44–51.
4. Алфімов Д. В. Теорія і методика виховання лідерських якостей особистості в сучасній загальноосвітній школі : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня доктора пед. наук : 13.00.07. Д., 2012. 40 с.
5. Бакаленко Е.К. До проблеми емоційного осягнення світу. *Вісник Харківського державного університету. Серія: теорія культури і філософія науки*. Харків, 1997. №339. С. 112-120.
6. Бакаленко О.А. Взаємовплив емоційних та розумових процесів: теоретико психологічні підходи. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди. Серія: Психологія*. Харків, 2010. №35. С. 13-21.
7. Бережна Т. Створення здорового середовища навчального закладу як шлях збереження і зміцнення здоров'я учнів. *Рідна школа*. 2012. № 1-2. С. 44-47.
8. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання : науково-методичний посібник. К., 1998. 204 с.
9. Буркова Л.В. Соціономічні професії: інноваційна підготовка спеціалістів у вищих навчальних закладах : монографія. Київ : Інформаційні системи, 2010. 278 с.

10. Войціх І.В. Методичні рекомендації науково-педагогічному складу щодо формування емоційної компетентності психологів у процесі професійної підготовки. URL: <chrome-extension://efaidnbnmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://core.ac.uk/download/pdf/217454135.pdf> (дата звернення: 12.03.24).

11. Глінчевська Я. Роль учнівського самоврядування в школі. школи, ліцею, гімназії. *Відкритий урок.* 2009. № 5. С. 74-79.

12. Гоулман Д. Емоційне лідерство: Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту / пер. з англ. 2005. 301 с.

13. Гриньова М.В. Саморегуляція : навчально-методичний посібник. Полтава : АСМІ, 2008. 268 с.

14. Дерев'янку С.П. Актуалізація емоційного інтелекту в емоціогенних умовах. *Соціальна психологія.* 2008. № 1(27). С. 96–104.

15. Дерев'янку С.П. Емоційний інтелект як чинник соціально-психологічної адаптації особистості до студентського середовища : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2009. 20 с.

16. Закон України «Про освіту» від 19.02.2016 № 1060-12. Офіційний портал Верховної Ради України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>. (дата звернення: 12.03.24).

17. Зарицька В.В. Необхідність розвитку емоційного інтелекту особистості в процесі її підготовки до професійної діяльності. *Вісник Одеського національного університету. Серія «Психологія».* 2010. Т. 15. Вип. 16. С. 13–24.

18. Зарицька В.В. Самоконтроль емоцій як детермінанта стресостійкості. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія.* 2015. Вип. 50. С. 101–113.

19. Ільченко О. Самоврядування як спосіб організації життєдіяльності учнів : досвід, проблеми, перспективи. *Імідж сучасного педагога.* 2008. № 1-2 (81-82). С. 61-66.

20. Кириченко Р.В. Емоційний інтелект як фактор ділової успішності керівника. Матеріали Двадцять восьмої Міжнародної науково-практичної конференції «Інноваційний потенціал світової науки – XXI сторіччя». URL: <http://nauka.zinet.info/28/kyrychenko.php> (дата звернення: 12.03.24).

21. Костюк К. Технологія учнівського самоврядування. *Відкритий урок*. 2011. № 10. С. 29-31.

22. Кошук А.А. Емоційна компетентність (EQ) в бізнесі: українські реалії. URL: http://www.rusnauka.com/32_PWMN_2009/Economics/55204.doc.htm (дата звернення: 12.03.24).

23. Кузьмінський А. І. Педагогіка у запитаннях і відповідях : навч. посіб. Київ : Знання, 2006. 311 с.

24. Лазуренко О. До проблеми визначення змісту емоційної компетентності. *Молодь і ринок*. 2014. № 2. С. 124–130.

25. Лазуренко О.О. Емоційна компетентність як показник рівня сформованості професійної компетентності фахівця. Матеріали Двадцять третьої міжнародної науково-практичної конференції «Інноваційний потенціал світової науки – XXI сторіччя». URL: <http://nauka.zinet.info/23/lazurenko.php> (дата звернення: 12.03.24).

26. Матійків І.М. Емоційна компетентність фахівця професій типу «людина – людина»: результат теоретичного аналізу. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2011. Вип. 2. С. 109–121.

27. Мединська Ю.Я. Проблема віктимності у контексті емоційного інтелекту особистості. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. № 14. С. 191–201.

28. Мещерякова І.Н. Формування емоційного інтелекту респондентів-психологів у процесі навчання у вузі. *Вісник ТГУ*. 2010. Вип. 1. С. 157–161

29. Нечипоренко В. В. 50-років життєтворчості: від школи-інтернату до національного закладу : Ювілейне видання. Запоріжжя : Вид-во Хортицького національного навчально-реабілітаційного багатопрофільного центру, 2011. 550 с.
30. Нечипоренко В. В. Системний розвиток навчально-реабілітаційного центру як відкритої інноваційної соціально-освітньої інституції : монографія. Запоріжжя : Видавництво Хортицького національного навчально-реабілітаційного багатопрофільного центру, 2013. 520 с.
31. Носенко Е.Л. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції : монографія. Київ : Вища школа, 2003. 126 с.
32. Петрочко Ж. В. Сутність і функціональна роль соціальної ініціативності у структурі лідерства підлітків. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2014. Вип. 18 (2). С. 143-150.
33. Піскун М. Суть шкільного самоврядування. Відкритий урок. 2009. № 10. С. 75.
34. Прашко О. Розвиток соціальної компетентності учнів через учнівське самоврядування. *Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія та практика*. 2012. № 8. С. 222-230.
35. Приходько М. І. Учнівське самоврядування у сучасному вимірі. Х. : Вид. група «Основа», 2008. 176 с.
36. Прохоренко Т. Г. Лідерство як форма самоствердження особистості в малій групі. *Вісн. Міжнар. слов'ян. ун-ту. Сер. : Соціологічні науки*. 2008. Т. 11, № 1. С. 8–13.
37. Пузиревич К. Організація шкільного самоврядування. *Психолог*. 2009. № 40. С. 4-6.
38. Радул В. В. Соціальна зрілість молодого вчителя. Київ, 1997. 269 с.
39. Риженко М. В. Виховання лідерських якостей підлітків у тимчасових дитячих об'єднаннях. Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології. 2013. № 1. С. 354-357.

40. Розвиток емоційної компетентності педагога засобами тренінгу : навчально-методичний посібник / уклад. О.М. Молчанова. Кропивницький : КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського», 2017. 44 с.
41. Садохіна К. С. Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків. *Проблеми сучасної психології*. 2010. Вип. 9. С. 439–448.
42. Семченко Н. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : дис. канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2004. 215 с. 33
43. Стороженко Н. Вчимося вирішувати проблеми життя учнівської молоді та місцевої громади. *Рідна школа*. 2013. № 12. С. 38-43.
44. Сушик Н. Теоретичні основи формування лідерських якостей учнівської молоді. Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Луцьк, 2013. С. 110-115.
45. Татенко В. Типологія лідерства. *Психолог*. 2006. № 34. С. 12–14.
46. Тихомирова О. Виховання лідера. *Шкільний світ*. 2009. № 8. С. 19–23.
47. Федорчук В.М. Емоційна компетентність психолога. *Проблеми сучасної психології*. 2012. Вип. 17. С. 623–630.
48. Федорчук В.М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетентності викладача» : навчальний посібник. Кам'янець-Подільський : Абетка, 2003. 240 с.
49. Шамич О. М. Молодший підлітковий вік. Межі, психологія, громадська активність. *Нові технології навчання*. 2012. № 72. С. 70-75.
50. Щербак Т.І., Щерба А.П. Розвиток емоційного інтелекту у період фахової підготовки психологів. URL: <chrome-xtension://efaidnbmnnnibpajpcgglefindmkaj/http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v9/i9/74.pdf> (дата звернення: 12.03.24).

51. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому процесі загальноосвітньої школи. *Наука і освіта*. 2004. № 7. С. 328–330.
52. Ягоднікова В. Виховання лідерів. *Виховна робота в школі*. 2009. № 10. С. 2–36.
53. Bar-On R. Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical Manual. Toronto: Multi-Health Systems, 1997. 232 p.
54. Gardner H. Frames of mind. New York: Basic Books, 1983. 23. Goleman D. Primal Leadership: Learning to Lead With Emotional Intelligence. Boston: Harvard Business School Press, 2008. 300 p.
55. Mayer, J.D., Salovey, P., Caruso, D.R., Sitarenios, G. Emotional intelligence as a standard intelligence, 1(3). *Emotion*, 2001. P. 232–242.