

Хмельницький національний університет
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА ДИПЛОМНА РОБОТА

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

Рівень вищої освіти

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У
ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Назва теми

Галузь знань - 05 Соціальні та поведінкові науки

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність - 053 Психологія

Шифр і назва спеціальності

Шифр _____

номер ІНП

Виконав(ла): здобувач(ка) 4 курсу,
група ПП-19-1

_____ Олександра СТЕЛЬМАХ

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник к психол. н., доцент

науковий ступінь, вчене звання

_____ Олена КУЛЕШОВА

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Нормоконтролер _____

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

До захисту допускаю:

Зав. кафедри психології та педагогіки
доктор психологічних наук, професор

_____ Євген ПОТАПЧУК

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

_____ 2023 р.

Хмельницький, 2023

АНОТАЦІЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Тема кваліфікаційної дипломної роботи «Психологічні умови розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти».

Здобувач Олександра СТЕЛЬМАХ
(Ім'я, ПРІЗВИЩЕ.)
Керівник Олена КУЛЄШОВА
(Ім'я, ПРІЗВИЩЕ.)

Кваліфікаційна дипломна робота включає 59 сторінок, 2 таблиці, 14 рисунків, перелік джерел посилання складає 60 найменувань, 4 додатки.

Ключові слова: лідер, лідерські якості, розвиток лідерських якостей, психологічні умови розвитку лідерських якостей

Об'єктом дослідження є розвиток лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.

Предметом дослідження є психологічні умови розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.

За результатами дослідження визначено структуру лідерських якостей особистості, що включає такі компоненти: індивідуально-особистісний, мотиваційний, соціально-психологічний, індивідуально-комунікативний та організаторський. З'ясовано, що університетська підготовка сприяє формуванню лідерських якостей, які допомагають студентам стати успішними професіоналами та досягти життєвих цілей.

Виявлені психологічні умови розвитку лідерських якостей можуть бути використані під час організації навчального процесу у закладах вищої освіти. Розроблений тренінг «Майстерня успішного лідера» буде корисним для студентів, студентських організацій, студентських лідерів та представників студентського самоврядування, які бажають розширити свої знання про лідерські компетенції та навчитися застосовувати їх у контексті інноваційного середовища.

Випускник _____ Олександра СТЕЛЬМАХ
(Ім'я, ПРІЗВИЩЕ.)

Дата подання кваліфікаційної дипломної роботи до захисту ____ червня 2023р.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	11
1.1 Феноменологія лідерства: теоретичні аспекти	11
1.2 Лідерські якості здобувачів вищої освіти	19
1.3 Психологічні умови розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти	27
Висновки до розділу	32
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	34
2.1 Організація та методи емпіричного дослідження	34
2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти	39
2.3. Практичні рекомендації щодо розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти та застосування тренінгової програми «Майстерня успішного лідера»	53
Висновки до розділу	60
ВИСНОВКИ	62
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	65
ДОДАТКИ	71
Додаток А Діагностика лідерських здібностей	71
Додаток Б Багатофакторний опитувальник лідерства	77
Додаток В Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач	80
Додаток Г Програма тренінгу «Майстерня успішного лідера»	83

ВСТУП

Актуальність теми. Одним з основних викликів сьогодні є необхідність відповідати на умови, що змінюються, та вирішувати складні проблеми. Лідерські якості допомагають здобувачам вищої освіти стати більш ефективними у своїй професії та в житті загалом. Здобувачі вищої освіти повинні мати лідерські якості, щоб розвиватися та просуватися кар'єрними сходами, збільшити свої шанси на отримання високооплачуваної роботи та досягнення успіху в своїй кар'єрі. Також важливо зазначити, що розвиток лідерських якостей може допомогти здобувачам вищої освіти у побудові ефективних взаємин з іншими людьми, що може бути корисним у відносинах з колегами, друзями та родиною.

Сучасний світ вимагає від студентів гнучкості, вміння працювати з різними культурами та уміння керувати міжкультурними комунікаціями. Розвиток лідерських якостей допоможе студентам адаптуватися до цього різноманітного середовища та ефективно взаємодіяти з іншими. Сьогодні все більше акцентується увага на соціальній відповідальності та сталому розвитку. Лідерські якості сприяють розвитку цінностей, таких як етика, справедливість та соціальна справедливість, і допомагають студентам стати соціально активними та ефективними агентами змін у своєму оточенні. Традиційні рольові стереотипи та структури втрачають свою актуальність, і студентам потрібно розвивати лідерські якості, щоб бути успішними незалежно від статі, раси, національності чи інших факторів. Розвиток лідерських якостей у здобувачів вищої освіти сприяє створенню рівних можливостей та розширенню горизонтів для всіх. Сучасні світові події, такі як війна в Україні, пандемія, природні катастрофи, економічні кризи, створюють нестабільні умови. Лідерські якості допомагають студентам ефективно реагувати на кризові ситуації, приймати рішення в умовах невизначеності та надавати лідерську підтримку іншим. Вони зможуть впоратися зі стресом, знаходити інноваційні шляхи розв'язання проблем та навіть використовувати кризові ситуації як можливості для росту і розвитку. Процес

розвитку лідерських якостей сприяє самовизначенню студентів, допомагає їм зрозуміти свої цінності, мету життя, переконання та сильні сторони. Це допомагає їм знаходити своє місце у суспільстві, ставити амбітні цілі та керувати своїм життям усвідомлено і відповідально.

Враховуючи ці аспекти, актуальність теми стає ще більш очевидною. Вона допомагає студентам розвивати навички та властивості, які необхідні для їх успішного особистого і професійного розвитку, а також підготовляє їх до викликів сучасного світу.

Протиріччя зазначеної теми дослідження виявляється у суперечливості в оцінці лідерських якостей: Розвиток лідерських якостей у студентів обумовлений різноманітними факторами, такими як соціальне оточення, культурні особливості, освітня система та інші. Протиріччя виникають, коли спроба універсалізувати підходи до розвитку лідерських якостей не враховує різних контекстів, в яких функціонують студенти. Для досягнення більш повного розуміння та ефективного розвитку лідерських якостей, важливо враховувати ці протиріччя та шукати гармонійні та інтегровані підходи, які враховують різноманітність контекстів, особистостей та соціальних факторів.

Проблема розвитку лідерських якостей широко представлена в наукових працях зарубіжних дослідників, зокрема: К. Левіна (досліджував лідерство та групову динаміку, А. Маслоу (досліджував значення мотивації для лідерського розвитку), В. Бенніса (лідерство та управління), Д. Гоулмана (досліджував роль емоційного інтелекту для розвитку успішного лідерства), Д. МакГрегорі (розробив теорію Теорію X та Теорію Y, які стосуються підходу до управління і лідерства), Р. Хауса, Д. Бернса, та Б. Басса (вивчали трансформаційне та транзакційне лідерство), П. Герсі (автор моделі «самокерованого лідера», К. Бланшарда (розробив концепцію ситуативного лідерства) та інших.

У наукових працях українських авторів активно досліджується проблема лідерства та особливостей розвитку лідерських якостей: Д. Алфімов, В. Бондаренко, П. Бабочкіна, М. Братко, Т. Вежевич, С. Гармаш, Т. Гура, Б. Головешко, Н. Жеребова, А. Зоріна, А. Іващенко, А. Книш, Л. Кайдалова,

А. Куриця, А. Мороз, О. Романовський, О. Первітська, М. Пророк, О. Пономарьов, О. Уманський, С. Сисоєва, О. Савельєва, Р. Сопівник, М. Сорока, Ю. Шевченко та ін.

Об'єкт дослідження: розвиток лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.

Предмет дослідження: психологічні умови розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.

Мета дослідження: полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні психологічних умов розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.

2. Виділити та описати психологічні умови розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.

3. Експериментально дослідити розвиток лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.

4. Розробити тренінгову програму «Майстерня успішного лідера» для розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти з врахуванням визначених та обґрунтованих психологічних умов та надати практичні рекомендації щодо її застосування.

Гіпотеза дослідження:

Врахування визначених нами психологічних умов при розробці тренінгової програми «Майстерня успішного лідера» сприятиме розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.

Методи та методики дослідження. Для вирішення поставлених завдань в роботі використовувалися такі методи:

теоретичні: аналіз психологічної, педагогічної та соціальної літератури з проблеми дослідження, порівняння, класифікація, узагальнення;

емпіричні: спостереження; психодіагностичні методи. В якості психодіагностичних методик використовувалися: методики «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жарікова, Є. Крушельницького); «Багатофакторний опитувальник лідерства» (В.М. Bass & В.І. Avolio); «Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач» (А.О. Реана);

методи математичної обробки даних. кількісний та якісний аналіз.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що виявлені психологічні умови розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти можуть бути використані під час організації навчального процесу у закладах вищої освіти. Розроблена тренінгова програма «Майстерня успішного лідера» для розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти з врахуванням визначених та обґрунтованих психологічних умов та практичні рекомендації щодо її застосування будуть корисними для студентів, які бажають розширити свої знання про лідерські компетенції та навчитися застосовувати їх у контексті інноваційного середовища, для студентських організацій, студентських лідерів та представників студентського самоврядування, психологів, Психологічної служби, викладачів під час викладання спеціалізованих курсів. Тренінг підходить для студентів різних спеціальностей, які бажають розвивати свої лідерські навички та зрозуміти, як інновації можуть бути впроваджені в різних галузях і організаціях.

Дослідно-експериментальна база дослідження: Реалізація емпіричного дослідження здійснювалася на базі факультету здоров'я, психології, фізичної культури та спорту Хмельницького національного університету. У дослідженні взяли участь 48 здобувачів 1, 2, 3 та 4 курсів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 053 Психологія у віковому діапазоні від 17 до 22 років

Апробація результатів дослідження. Отримані під час дослідження теоретичні висновки та результати експериментального дослідження були представлені на Першому кафедральному науковому семінарі «Актуальні теми наукових пошуків здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня» (м. Хмельницький, 20-21 лютого 2023 року), Першому кафедральному науковому

семінарі «*Результати сучасних наукових досліджень здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня*» (м. Хмельницький, 8-9 червня 2023 р), на XI Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців», (м. Хмельницький, 27 квітня 2023 року), опубліковані тези «Професійно-значущі якості майбутніх психологів як умова розвитку їх лідерського потенціалу».

Структура роботи складається із вступу, 2 розділів, висновків, переліку джерел посилання з 60 найменувань, 4 додатків. Основний зміст роботи викладений на 59 сторінках.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1 Феноменологія лідерства: теоретичні аспекти

Проблема лідерства корінням йде в історію людських взаємин. Ще в доісторичний період, мала місце ієрархія відносин, у якій виділялися ватажки – лідери та підлегли. З часів Стародавніх держав існувала формальна структура громадського управління, де чітко виділялися її лідери – фараони, імператори, королі, генерали, воєначальники, губернатори та ін. .

Одним із перших розробників проблеми лідерства можна назвати Платона, який у своїй праці «Держава» запропонував три типи лідерства: а) філософ – державний діяч, який керує республікою на основі розуму та справедливості; б) воєначальник, який захищає державу та підпорядковує інших людей своїй волі; в) ділова людина, що забезпечує задоволення матеріальних потреб.

Вивчаючи генезис лідерства, відзначимо, що важливий вплив на сучасні дослідження в галузі лідерології зіграли дослідження Монтеस्क'є, Плутарха та М. Макіавеллі. Так, теорія лідерства М. Макіавеллі (1522) містить чотири основні положення: 1) влада лідера коріниться у підтримці його прихильників; 2) підлегли повинні знати, що вони можуть очікувати від свого лідера, і розуміти, що він очікує від них; 3) лідер повинен мати волю до виживання; 4) правитель - завжди зразок мудрості та справедливості для своїх прихильників [60].

Серед перших дослідників психології лідерства в ХХ столітті можна назвати К. Левіна, який розробив концепцію стилів лідерства, яка включає авторитарний, демократичний та ліберальний, та досліджував їх вплив на результативність роботи групи:

Авторитарний стиль (автократичний) характеризується централізованим прийняттям рішень та контролем над підлеглими. Лідер визначає правила і розподіляє обов'язки без участі групи. Цей стиль може бути ефективним у ситуаціях, коли потрібно швидко приймати рішення або виконувати небезпечні

завдання, але може призводити до відсутності мотивації та незадоволеності співробітників.

Демократичний стиль характеризується участю групи у процесі прийняття рішень та спільною відповідальністю за результати. Лідер стимулює комунікацію, враховує думку підлеглих і дозволяє їм висловлювати свої ідеї. Цей стиль сприяє мотивації та відчуттю приналежності до групи, але може займати більше часу при прийнятті рішень.

Ліберальний стиль (безвладний) характеризується низьким рівнем втручання лідера і відповідальністю за прийняття рішень. Лідер дозволяє групі самостійно приймати рішення та визначати правила. Цей стиль може сприяти творчому мисленню та самовираженню учасників групи, але може призводити до відсутності орієнтації та незабезпеченості в групових задачах.

Ці стилі лідерства К. Левіна стали основою для подальшого розвитку теорій лідерства. Важливо зазначити, що в реальному житті лідери можуть використовувати комбінацію цих стилів залежно від конкретних ситуацій. Крім цього, Левін також визначив поняття «лідерства у групі» та «лідерства над групою». Лідерство у групі передбачає спільну взаємодію та вплив кожного учасника групи на інших. Лідерство над групою, у свою чергу, описує ситуацію, коли одна особа має більш значиму роль та впливає на інших учасників групи. Аналізуючи концепцію К. Левіна, можна сказати, що він підкреслював важливість взаємодії та комунікації у лідерстві, а також ролі самоврядування групи [56].

В науково-психологічній літературі розглядаються різні підходи до розуміння та визначення феноменології лідерства. Один з таких підходів належить А. Маслоу, який вивчав мотивацію людей та створив теорію ієрархії потреб, яка включає потребу в самореалізації, що є важливою складовою лідерських якостей. Застосування цієї теорії до розвитку лідерських якостей означає, що для того, щоб стати ефективним лідером, потрібно враховувати і задовольняти різні рівні потреб своїх підлеглих. Лідер повинен забезпечити основні фізіологічні потреби (наприклад, належне харчування та відпочинок),

створити безпечне та стабільне середовище, розвивати соціальні зв'язки та сприяти формуванню взаємодії між підлеглими. Крім того, лідер повинен надавати можливості для самовизначення та самореалізації підлеглих, допомагати їм досягати успіху, визнання та вдосконалення власного потенціалу. Лідер, який розуміє ієрархію потреб та здатний їх враховувати, зможе створити сприятливі умови для мотивації та розвитку своїх підлеглих. Такий підхід допомагає створити мотиваційне середовище, в якому підлеглі відчують себе важливими, задоволені своїми потребами і мають можливість досягати свого потенціалу [57].

Інший дослідник, В. Бенніс, стверджував, що лідерство не є вродженим талантом, а може бути розвиненим через відповідні практики, воно є процесом самовдосконалення, відкриття своїх сильних сторін та розвитку необхідних навичок. [47]

Д. Гоулман вивчав вплив емоційного інтелекту на успіх у житті та бізнесі, показав, що емоційний інтелект є важливою складовою лідерських якостей. Його праці висвітлюють важливість емоційного інтелекту як одного з ключових елементів лідерських якостей. Автор відзначає значення розуміння та усвідомлення власних емоцій, а також емоцій інших людей, що допомагає лідерам краще сприймати та реагувати на емоційну атмосферу, побудувати емоційно збалансовані взаємини та керувати емоційно навантаженими ситуаціями. Д. Гоулман підкреслює важливість вміння контролювати свої емоції та ефективно виражати їх у взаємодії з іншими, що включає управління стресом, вирішення конфліктів і керування емоційними реакціями, та сприяє покращенню комунікації та збереженню сприятливого робочого середовища. Крім того, науковець підкреслює значення для лідерів співчуття та вміння поставитися на місце інших людей, щоб зрозуміти емоційні потреби та переживання своїх співробітників, більш ефективно керувати та мотивувати команду, підтримувати позитивні взаємини [52]

Вплив на лідерство різних підходів до управління людьми вивчав Д. МакГрегорі, який розробив теорію X та Y. Згідно Теорії X співробітники

розглядаються як недостатньо мотивовані, ледащі та такі, що не люблять роботу. За цією концепцією, лідер повинен застосовувати жорсткий контроль, маніпуляції та суворі правила для досягнення високої продуктивності. Відповідно, в Теорії Y, навпаки, вважається, що співробітники налаштовані на самореалізацію, мають внутрішню мотивацію та відчуття відповідальності. Роль лідера, за цією концепцією, полягає в створенні сприятливого середовища, яке підтримує творчість, розвиток та самостійність співробітників. Ці дві концепції Теорії X та Y лідерства відображають різні підходи до управління та лідерства. Вони розглядають основні переконання про природу людей і вплив на них у робочому середовищі [51, Р. 57-81].

Автор теорії шляхів-контекстів лідерства (Path-Goal Theory) Р. Хаус розглядав стилі лідерства та їх вплив на результативність роботи групи. Ця теорія враховує контекстуальні фактори, що впливають на ефективність різних стилів лідерства. Головна ідея теорії полягає в тому, що лідер повинен допомагати своїм підлеглим досягати поставлених цілей, вибираючи відповідний стиль лідерства в залежності від характеристик завдання та контексту. Основні принципи теорії шляхів-контекстів включають: 1) чіткість шляхів (лідер повинен визначати чіткі і зрозумілі шляхи досягнення цілей, допомагати підлеглим зрозуміти, як їхні зусилля можуть призвести до успіху; 2) підтримка (лідер має надавати підтримку підлеглим, створювати сприятливе середовище для досягнення цілей, що включає надання похвали, заохочення, допомогу вирішенню проблем та навіть демонстрацію емоційної підтримки; 3) стимулювання (лідер стимулює підлеглих, використовуючи різні види мотивації, такі як винагорода, визнання, можливість професійного зростання; 4) пристосування стилю лідерства (лідер вибирає стиль лідерства в залежності від особливостей завдання та контексту. Теорія шляхів-контекстів наголошує на тому, що ефективний лідер повинен враховувати особливості завдання, характеристики підлеглих та контексту, і використовувати відповідні стратегії для сприяння досягненню успіху та високої результативності роботи групи чи організації [55, Р. 321-339].

Існує декілька підходів до визначення поняття лідерства в науковій літературі:

Трансформаційне лідерство. Цей підхід акцентує увагу на розвитку підлеглих та формуванні в них внутрішньої мотивації та відчуття цінності. Трансформаційні лідери спонукають інших до саморозвитку, стимулюють креативність, надають підтримку та інспірують до досягнення високих результатів. Цей підхід запропонований Д. Бернсом і розроблений Б. Бассом, відображає вплив лідера на своїх підлеглих шляхом стимулювання їх потенціалу, мотивації та розвитку. В ній позиціонується ідея про активну зміну індивідів та організацій через вплив лідера. Трансформаційне лідерство передбачає здатність лідера до змін і впливу на своїх підлеглих, перетворюючи їх вищі потреби, цінності та мотивацію. Трансформаційне лідерство визнає значення мотивації, впливу та розвитку у процесі лідерства [49].

Теорія **ситуаційного лідерства** розроблена П. Герсі та К. Бланшардом, підкреслює взаємозв'язок між стилем лідерства та конкретною ситуацією. За цим підходом, ефективний лідер адаптує свій стиль керівництва до потреб та характеристик групи або організації. За теорією ситуаційного лідерства, існують чотири основні стилі лідерства, які можуть бути застосовані залежно від рівня компетентності та залученості підлеглих: директивний стиль (лідер приймає рішення самостійно і вказує підлеглим, що робити, Цей стиль підходить для ситуацій, коли підлеглі є не досвідченими або незнайомими з робочими процесами); підтримуючий стиль (лідер забезпечує підтримку, сприяє співпраці та комунікації з підлеглими, цей стиль підходить для ситуацій, коли підлеглі виявляють високу мотивацію, але можуть потребувати допомоги у розвитку навичок); партнерський стиль (лідер співпрацює з підлеглими, розглядаючи їхні ідеї та думки, і спільно приймає рішення, цей стиль підходить для ситуацій, коли підлеглі володіють високою компетентністю та залученістю); делегуючий стиль (лідер передає відповідальність та прийняття рішень підлеглим, цей стиль підходить для ситуацій, коли підлеглі виявляють високу самостійність та компетентність, і можуть ефективно виконувати завдання без постійного

нагляду). Ситуаційне лідерство визнає, що немає універсального стилю лідерства, який підходить для всіх ситуацій. Воно підкреслює гнучкість та адаптивність лідера, який повинен вміти аналізувати та оцінювати ситуацію, враховувати потреби та характеристики підлеглих, і вибирати відповідний стиль лідерства. Ця теорія надає корисні інструменти для лідерів, допомагаючи їм пристосовуватись до різних ситуацій і взаємодіяти з підлеглими ефективно. Вона також визначає важливість розвитку лідерських навичок та вміння адаптуватись до змінних умов, що сприяє підвищенню ефективності лідерства [54].

Теорія **розподіленого лідерства** в основному базується на ідеї, що лідерство є процесом, який може виявлятися на різних рівнях організації, а не обмежуватися лише формальними лідерами. Замість одного централізованого лідера, вона визнає, що лідерські вміння та вплив можуть бути розподілені серед багатьох членів групи або організації. Суть теорії розподіленого лідерства полягає в тому, що вона визнає важливість інтеракції та співробітництва всередині групи, де кожен член має можливість виявити лідерські якості та прийняти лідерську роль у відповідних ситуаціях. Це може призводити до більш ефективного функціонування групи, швидшого прийняття рішень та досягнення спільних цілей. Теорія розподіленого лідерства підкреслює важливість взаємодії, співпраці, спільної відповідальності та взаємного впливу всередині групи або організації. Вона розглядає лідерство як динамічний і комунікативний процес, що виникає зі взаємодії між людьми, а не обмежується лише рольовими позиціями. Теорія розподіленого лідерства належить до колективної розробки і внеску декількох вчених. Одним із головних дослідників цієї теорії є П. Нортхаус, американський професор менеджменту та автор книги «Leadership: Theory and Practice» (Лідерство: теорія і практика), в якій він широко висвітлив цю теорію. [58].

Етичне лідерство - це підхід до лідерства, в якому основними принципами та цінностями є етичність, моральність і справедливість. Етичний лідер виявляє високий рівень моральних стандартів, вчинків і поведінки, використовує етичні принципи для прийняття рішень та впливає на оточуючих відповідно до цих

принципів. Етичне лідерство сприяє побудові довіри, створенню моральної робочої атмосфери, розвитку моральної культури та досягненню сталої успішності організації. Автором підходу до етичного лідерства є М. Джозефсон, американський етичний вчитель, керівник і засновник Institute for Global Ethics. Він розробив рамки і принципи етичного лідерства й активно працює над популяризацією цього підходу у різних сферах, включаючи бізнес, політику та освіту [48, Р. 117-134].

Концепція **службового лідерства** належить Р. Грінлі, американському психологу і вченому в галузі організаційної поведінки. Р. Грінлі розробив концепцію службового лідерства, яка покликана підкреслити важливість лідера як слуги, що ставить інтереси команди або організації на перше місце. Службове лідерство базується на ідеї, що лідер має служити і допомагати іншим у досягненні спільних цілей, сприяючи їхньому розвитку та самореалізації [53].

Теорія **транзакційного лідерства** акцентує увагу на транзакційних взаєминах між лідером і підлеглими. Лідер встановлює чіткі очікування, нагороди та покарання за досягнення певних цілей. Взаємодія заснована на обміні вигодами і виконанні обов'язків. Ця теорія, запропонована Б. Бассом, розглядає лідерство як обмін між лідером і підлеглими, базований на винагородах та покараннях. Лідер встановлює чіткі очікування, нагороджує досягнення та накладає санкції за невиконання [49].

Харизматичне лідерство – це концепція лідерства, яка підкреслює роль харизми, впливу та визнання лідера в мотивації та надиханні підлеглих. Ця концепція визнає, що харизматичні лідери мають особливі особистісні риси та здатні впливати на інших людей, мобілізувати їх енергію та привертати увагу до спільних цілей. Ідеї харизматичного лідерства досліджувалися такими вченими, такими як Д. Бернс, Б. Аволю, Д. Конгер та інші.

Д. Адер розробив модель **функціонального лідерства**, яка відображає основні функції, що виконуються лідером у груповому контексті. Його підхід до лідерства базується на розумінні виконання певних функцій лідера для досягнення успіху в роботі групи, а саме: 1) функція завдання (Task Function) –

лідер зосереджується на досягненні мети, спрямовує зусилля групи на виконання завдань та досягнення результатів; 2) функція команди (Team Function) – лідер сприяє формуванню та розвитку ефективної командної роботи, стимулює співпрацю, сприяє розвитку комунікації та побудові взаємозв'язків між членами групи; 3) функція індивіда (Individual Function) – лідер зосереджується на індивідуальному розвитку кожного члена групи, надає підтримку, навчання та менторство, сприяючи розвитку потенціалу кожної особистості [45].

В процесі дослідження проблеми лідерства науковцями було запропоновано низка різних визначень цього поняття. Зокрема, О. Романовський та Н. Серєда характеризують лідерство як здатність особистості здійснювати вплив на індивідів та групу людей з метою змусити їх працювати разом задля досягнення визначених цілей [33]. Т. Кочубей та А. Семенов [20] підкреслюють, що лідерство – є результатом взаємодії членів малої групи за конкретний проміжок часу, на який впливає наявність тих або інших якостей та їх сукупності в її членів, їх прояв у конкретній ситуації, а також взаємовплив наявних якостей і конкретної ситуації.

На думку О. Слюсаренко, лідерство є системою прийомів впливу, соціально-психологічним феноменом та поняттям, що характеризує відношення домінування і підкорення у групі. Воно формується через взаємодію об'єктивних і суб'єктивних факторів, таких як мети і завдання групи, інтереси і потреби її членів, а також дій лідера. [37, С. 244-246].

За визначенням С. Гармаша, лідер – це особистість, яка володіє розвинутими комунікативними вміннями та здатна ефективно впливати на інших людей за допомогою слова. Більшість колективу бажає співпрацювати з такою особою.. В. Полонський вважає, що лідер – це особистість, яка визнає право приймати відповідальні рішення у ситуаціях, що є важливими для неї. Лідер є найавторитетнішою особистістю, яка відіграє центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємовідносин. Р. Грифін стверджує, що лідерство є результатом впливу як об'єктивних факторів, таких як мета та завдання групи в конкретній ситуації, так і суб'єктивних факторів, таких як

інтереси, потреби та індивідуально-типологічні особливості членів групи. Крім того, лідерство визначається діями самого лідера як ініціатора та організатора групової діяльності. [3]

Феномен «лідерство» є багатозначним та включає різні ключові аспекти: лідерство як центр групових процесів: роль лідера в управлінні і організації діяльності групи; як прояв особистих якостей: врахування характеристик, які роблять лідера впливовою особистістю; як мистецтво переконання: здатність лідера ефективно комунікувати та переконувати інших; як дія і поведінка: активна діяльність та взаємодія лідера з групою; як інструмент досягнення цілей або результату: спрямованість лідера на досягнення конкретних результатів; як взаємодія: взаємовплив між лідером і підлеглими членами групи; як вміння вести за собою: здатність лідера мобілізувати та інспірувати інших за його прикладом; як вплив: здатність лідера впливати на думки, почуття та дії інших; як влада: використання влади та авторитету для керівництва і організації групи; як диференціація ролей: розподіл ролей та відповідальності між лідером і підлеглими [7].

Таким чином, лідерство є складним та поліаспектним явищем, яке може змінюватися в залежності від контексту та ситуації. Немає єдиного універсального визначення лідерства, оскільки воно може бути розглянуте з різних поглядів та досліджуватися з різних підходів. Різні науковці та дослідники наголошують на різних аспектах та характеристиках лідерства, залежно від їхньої теоретичної бази та дослідницького підходу. Тому різні теорії, моделі та концепції лідерства доповнюють одна одну та сприяють розумінню цього складного явища з різних сторін.

1.2 Лідерські якості здобувачів вищої освіти

В українській вищій школі існує зацікавленість у вдосконаленні підготовки студентів та їх професійного розвитку. Сучасна модель підготовки фахівця базується на компетентнісному підході, що передбачає знаннево-

діяльнісну організацію освітнього процесу. Головна мета полягає не лише в засвоєнні знань, але й у розвитку практичних навичок. Такий підхід сприяє формуванню професійно компетентних особистостей з вираженими лідерськими якостями, здатних до співробітництва, самостійного прийняття рішень і надихання інших. Позиція безініціативності та відсутності відповідальності не задовольняє ні керівників установ, ні молодих фахівців. Це свідчить про важливість розвитку лідерських якостей у молодих фахівців для їх успішного професійного зростання.

Виявлення і розвиток лідерів є важливим завданням в різних сферах, включаючи політику, бізнес, виробництво і систему освіти. Лідер володіє уявленнями щодо майбутнього і надихає інших на досягнення цих цілей. Лідерство є цікавою темою для психологів як теоретиків, так і практиків. Це область взаємодії, де обидві сторони пропонують багато ідей і знань. Багато компаній пропонують навчання своєму персоналу з лідерських навичок, а заклади вищої освіти запроваджують спеціальні тренінги з лідерства. Це свідчить про визнання значення розвитку лідерського потенціалу у людей для досягнення успіху в різних сферах діяльності.

Проблема формування та розвитку лідерських якостей завжди привертала увагу науковців. Ставлення різних дослідників до можливості цілеспрямованого розвитку лідерських якостей неоднозначне. Серед дослідників, які підкреслюють відносність лідерських рис та необхідність контекстуального підходу Ф. Герцберг, який зазначав, що лідерські якості залежать від ситуації і можуть бути різними в різних умовах. Інший дослідник, який розглядає контекстуальний підхід до лідерства, це Г. Грівз, який стверджує, що лідери успішно впливають на групу, коли їх стиль керівництва відповідає вимогам конкретної ситуації та потребам групи. Д. Адайр підкреслює значення контексту в розвитку лідерських якостей. Він вказує на те, що лідерство є процесом, який виокремлюється з контексту та вимагає адаптації до специфіки групи та ситуації. Автори наголошують на тому, що лідерство є результатом взаємодії особистості, групи та контексту, і що лідерські якості можуть змінюватись в залежності від ситуації

та вимог. Тому, для ефективного розвитку лідерських якостей, необхідно враховувати конкретний контекст діяльності та вимоги групи [45].

Інші наковці підтримують думку про індивідуальні схильності особистості до лідерства і про те, що діапазон розвитку певних якостей індивіда генетично зумовлений. Тому неможливо з будь-якої людини «сформувати» лідера. Так, наприклад, П. Нортхаус підкреслює важливість генетичних факторів та особистісних рис у формуванні лідерського потенціалу, стверджуючи, що не кожна людина має вроджені здібності до лідерства. Інший науковець, який підтримує ідею про індивідуальні схильності до лідерства, – це М. Ломбарді, який вважає, що індивідуальні риси, такі як харизма, розумові здібності та соціальні навички, можуть бути вродженими і генетично зумовленими, що впливає на потенціал особистості стати лідером. Ці науковці розглядають лідерство як результат взаємодії між генетичними факторами та оточенням. Вони стверджують, що хоча вроджені здібності можуть покласти певну основу для лідерського потенціалу, ефективне лідерство все ж залежить від контексту, навколишнього середовища та можливостей для розвитку та навчання [58].

Однак більшість дослідників все ж дотримуються тієї позиції, що оскільки лідерство це не набір певних особистісних якостей або здібностей, що надані людині від природи, а є особливим різновидом міжсуб'єктних взаємин, то, відповідно, лідерські якості певною мірою можна розвивати, а лідерству можна навчатися.

Як зазначає Г. Тітова, критеріями розвитку лідерських якостей є внутрішня готовність індивіда бути лідером, що включає декілька складових: *мотиваційну* (бажання виконувати функції лідера, внутрішня готовність до прийняття ролі лідера, прагнення діяти, інтерес до діяльності лідера); *пізнавальну* (знання правил ефективного спілкування в різних обставинах, розуміння поставлених завдань, знання алгоритмів організаторської діяльності); *практично-дійову* (результативність діяльності); *особистісно-позиційну* (як сприймає лідера група та лідер групи). [40].

Отже, для оцінки розвитку лідерських якостей, необхідно враховувати такі показники:

1) здатність до комунікації – лідер повинен вміти ефективно спілкуватись з іншими людьми, вислуховувати, виражати свої думки й ідеї чітко та переконливо;

2) вміння приймати рішення – лідер має бути здатним аналізувати та оцінювати ситуації, вміти приймати обґрунтовані рішення та брати на себе відповідальність за їх наслідки:

3) вмотивованість та наполегливість – лідер повинен мати внутрішню мотивацію до досягнення цілей, волю до праці і наполегливість у здійсненні завдань:

4) емоційний інтелект – лідер має розуміти та керувати своїми емоціями, а також виявляти співчуття і розуміння до емоцій інших людей;

5) організаційні здібності – лідер має бути здатним створювати сприятливу робочу атмосферу, мотивувати та навчати інших, сприяти розвитку їх потенціалу і досягненню спільних цілей;

6) адаптивність і гнучкість – лідер готовий до змін, вміє адаптуватися до нових умов і ситуацій, швидко приймати рішення в незвичних обставинах;

7) етичність – лідер повинен дотримуватись високих етичних стандартів, бути чесним, справедливим і відповідальним

Ефективне лідерство у студентському віці, на думку Н. Дятленко, може бути забезпечено рядом рис, які включають: здатність до самопізнання, яка виявляється в тому, що лідер розуміє свої сильні та слабкі сторони, свої цілі та цінності; самоствердження – лідер впевнений у собі та вірить в свої здібності; самостійність – лідер здатний до самовизначення та самостійного прийняття рішень; прагнення до колективності, яке виявляється в тому, що лідер має бажання працювати в команді та співпрацювати з іншими людьми; ентузіазм, романтизм і громадська активність – лідер відчуває пристрасність і інтерес до своєї діяльності, здатний надихати і мотивувати інших.

Ці складові ефективного лідерства можна розподілити на декілька груп:

- мотиваційні складові: впевненість у собі, потреба в досягненні, прагнення до самоствердження і самореалізації;
- емоційно-вольові складові: урівноваженість, позитивне емоційне самопочуття, наявність вольових якостей;
- особистісні складові: здатність впливати на інших, оригінальне та творче мислення, комунікативні та організаторські здібності;
- ділові складові: уміння приймати правильні рішення в непередбачуваних ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, наявність знань, умінь та навичок організаторської роботи [12].

Сучасний лідер-здобувач вищої освіти, серед інших позитивних якостей, володіє комунікативними здібностями, вміє працювати в команді, адаптується до змін; його лідерство можна визначити як здатність здійснювати вплив на інших здобувачів у напрямку досягнення визначеної мети, при цьому ставиться до них не як до «підлеглих», а сприймає як співвиконавців. Лідер має регулювати міжособистісними відносинами у групі в умовах мікросередовища. Лідерство – це здатність окремої особистості спонукати інших людей діяти, «запалювати», надихати їх на певну діяльність і активність.

Інший український науковець, Б. Головешко, вважає, що лідер має володіти таким якостями, як самоконтроль, ентузіазм, зваженість, завзятість, амбіційність, рішучість тощо. Лідер має добре виражені творчі здібності, тому що йому треба приймати рішення на основі невизначеної та неструктурованої інформації. Тому лідерські якості менш програмовані, що не дає можливості просто навчити таким якостям, адже їх потрібно розвивати із року в рік. Отже, для розвитку у студентів закладів вищої освіти протягом всього періоду навчання лідерських якостей необхідно розробити та запровадити систему педагогічних методів [10].

Н. Хупавцева та В. Максимчук, під лідерськими якостями здобувачів вищої освіти розуміють сукупність стійких характеристик особистості, які дозволяють їм ефективно діяти та займати лідерську позицію в групі. Ці якості проявляються у їх організаторських здібностях, умінні впливати на поведінку та

настрій інших людей, а також у здатності бути прикладом для наслідування. Ефективність лідерських якостей студентів виявляється у їх здатності координувати групову діяльність, стимулювати співробітників до досягнення спільних цілей, вирішувати проблеми та конфлікти, приймати важливі рішення та ефективно комунікувати з усіма учасниками групи. Ці якості не тільки допомагають студентам стати лідерами, але й впливають на їх успіх у навчанні та майбутній професійній кар'єрі. Вони стають факторами, що визначають їх здатність досягати високих результатів, бути впливовими у своїй галузі та вести інших до успіху. Важливо враховувати, що лідерські якості можуть бути розвинуті та вдосконалені шляхом навчання, самовдосконалення та практики. Навчальні заклади мають значну роль у забезпеченні підготовки студентів до розкриття їх лідерського потенціалу та розвитку в них необхідних навичок і якостей [43].

Українські науковці досліджували різні аспекти розвитку лідерських якостей у студентів, зокрема: О. Дроздова досліджувала лідерські якості та стиль керівництва в контексті емоційного інтелекту студентів, О. Марущак проводив дослідження розвитку лідерських якостей студентів у контексті їх особистісного зростання та професійного розвитку, І. Максименко вивчала розвиток лідерських якостей у студентів через розвиток їх соціальної компетентності та емоційного інтелекту, Н. Гончар досліджувала взаємозв'язок лідерських якостей, емоційного інтелекту та комунікативної компетентності студентів.

На думку О. Романовського та А. Петрової, складовими ефективного лідерства є: 1) аналітичний інтелект (IQ), 2) емоційний потенціал (EQ), 3) енергія (VQ) [32].

Серед ефективних керівників більшість володіє аналітичним інтелектом вище середнього рівня, завдяки чому вони вміють думати стратегічно. Але IQ (розумовий розвиток) ще не все. По-перше, люди з високим IQ не завжди приймають правильні рішення. По-друге, ці люди, зазвичай, настільки зосереджені на критиці інших, що не звертають увагу на пошук конструктивних рішень. Здобувач, який навчається у ЗВО на відмінно, може потерпіти невдачу в

житті. IQ (розумовий розвиток) не є єдиним визначальним фактором успіху у лідерстві і в житті загалом. Поміж ефективних керівників можуть зустрічатися люди з різними рівнями IQ, оскільки успіх лідера залежить від багатьох інших факторів. Окрім аналітичного інтелекту, існують інші форми інтелекту, такі як емоційний інтелект, соціальний інтелект, творчий потенціал тощо, які можуть виявлятися не менш важливими у розвитку лідерських якостей. Здатність до співпереживання, емоційна стійкість, вміння спілкуватися та співпрацювати з іншими, творчість у пошуку нових інноваційних рішень – це лише кілька прикладів інших факторів, які можуть впливати на успіх лідера. Крім того, успіх у лідерстві часто залежить від контексту та ситуаційних факторів. Є ситуації, коли інтуїтивна прозорливість, здатність швидко реагувати на зміни та приймати важливі рішення можуть мати вирішальне значення. Отже, розвиток лідерських якостей вимагає комплексного підходу, враховуючи різноманітні аспекти інтелекту, соціальних навичок, емоційної інтелігенції та інших факторів, які сприяють успіху у лідерстві та житті загалом.

На думку науковців, розвиток лідерства у здобувачів вищої освіти проходить в декілька етапів. Перший етап – орієнтування особистості на ціннісне осмислення лідерських компетенцій (у школі, на молодших курсах у ЗВО). У процесі реалізації цього етапу здійснюється акцент на засвоєнні здобувачами питань про особистість; роль соціального та біологічного в розвитку особистості; активність особистості; мотивацію як прояв потреб особистості; структуру особистості (темперамент, індивідуальний стиль діяльності), спрямованість (світогляд), характер (особливості прийняття управлінських рішень), здібності (розкриття задатків у діяльності)

На другому етапі у здобувачів вищої освіти з'являються потреби та можливості, які лежать в основі лідерського потенціалу. З ними необхідно обговорювати питання про особисте ставлення до життя, до самого себе та необхідність формування лідерських якостей. Цей етап реалізується під час спеціальних занять та поєднується з індивідуальними консультаціями, участю студентів в дискусіях, бесідах, проблемних діалогах, які спрямовані на

підвищення поінформованості, мотивації та стимулювання, участю здобувачів у тестуванні з метою виявлення лідерського потенціалу. На третьому етапі, організуються заходи, які спрямовані на оцінку ставлення здобувача вищої освіти до власних лідерських потреб і можливостей, їх прояву в процесі життєдіяльності та організується спільний пошук конструктивних шляхів та засобів, що активізують лідерський потенціал студента у системі неперервної професійної освіти. [15].

Формування лідерських якостей є процесом розвитку внутрішньої структури особистості, який включає персональну організаторську та комунікативну готовність до зовнішнього керівництва. Заклад вищої освіти відіграє важливу роль у забезпеченні якісної підготовки майбутніх лідерів. Провідні університети мають можливість надавати студентам не лише професійні знання, але й розвивати їх лідерські якості. Це може включати спеціальні курси з лідерства, тренінги, проекти та програми, спрямовані на розвиток навичок керівництва, комунікації, організації та інших важливих компетенцій. При цьому, успішне виконання професійних обов'язків і досягнення життєвого успіху залежить від вміння майбутніх фахівців застосовувати набуті знання та навички у практичній діяльності. Практичний досвід, можливість швидкого набуття професійного досвіду та реалізація своїх професійних здібностей є важливими чинниками у досягненні життєвого успіху.

Лідерство є навчальним процесом і може бути розвинутим у будь-якої людини. При належних умовах, таких як середовище формування особистості та отримання професійної підготовки, здібності до лідерства можуть розкритися та розвиватися. Це означає, що не кожен студент приходить до закладу вищої освіти з вже розвинутими лідерськими якостями. Проте, через належну підготовку та сприятливе середовище навчання, ці здібності можуть бути виявлені та розвинуті. Важливо забезпечити відповідну підготовку здобувачів вищої освіти, що включає розвиток лідерських якостей, як частину їхнього освітнього процесу. Такий підхід відкриває можливості для всіх студентів розкрити свій потенціал у галузі лідерства, незалежно від їхніх вихідних здібностей. Він підкреслює

важливість освіти та розвитку, що сприяють розкриттю лідерського потенціалу та стимулюють здобувачів вищої освіти до активної участі у процесі навчання та досягненні успіху у своїй професійній діяльності.

Таким чином, в структурі лідерських якостей здобувачів вищої освіти можна виділити кілька компонентів, які впливають на їх лідерський потенціал:

- 1) *індивідуально-особистісний компонент*, який включає особистісні характеристики, що впливають на лідерські здібності студента, до яких входять такі якості, як самопізнання, самоствердження, самостійність, здатність до самовизначення, ентузіазм, романтизм тощо;
- 2) *мотиваційний компонент*, який включає мотиви і цілі, що спонукають студента до вияву лідерської активності, наприклад, упевненість у собі, потреба в досягненні, прагнення до самоствердження і самореалізації;
- 3) *соціально-психологічний компонент*, який включає здатність до ефективної комунікації, співпраці з іншими людьми, розвинуту емпатію та доброзичливість, ці якості допомагають студентам взаємодіяти з оточуючими і забезпечувати підтримку та співпрацю у групі;
- індивідуально-комунікативний компонент*, який включає навички ефективної комунікації, що дозволяють студентам висловлювати свої ідеї, слухати інших, впливати на думки та погляди інших людей;
- 4) *організаторський компонент*, який включає навички організації та управління, здатність до прийняття рішень, лідерського впливу на групу та здатність до ефективного керівництва.

1.3 Психологічні умови розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти

Важливо зазначити, що лідерство – це не статична риса, а процес, який вимагає постійної роботи над собою та вдосконалення своїх навичок. Становлення індивіда як лідера залежить від наявних лідерських якостей та вміння їх ефективно а цілеспрямовано використовувати у різних життєвих обставинах.

Аналіз лідерських якостей здобувачів вищої освіти, їх компонентів, потреби у формуванні висококваліфікованих, компетентних, конкурентоспроможних фахівців обумовлює пошук таких методів, які сприяли би формуванню та розвитку професійно-значущих якостей особистості, в тому числі, й лідерських. У навчальній діяльності формування лідерських якостей відбувається під час впровадження творчих, нестандартних та інноваційних методів навчання, що характеризуються низкою певних особливостей, серед яких можна виділити такі: суб'єктний характер взаємин між здобувачами та викладачами на основі співробітництва; діалогічне спілкування; використання проблемних методів викладання; демократичний стиль взаємин; переважне використання групових форм організації освітнього процесу; застосування проблемно-пошукових та дослідницьких методів навчання; створення ситуацій успіху в навчанні, забезпечення психологічного комфорту; реалізація принципу вибірковості у навчанні. Ці особливості створюють передумови для формування творчого, аналітичного мислення, мотивують здобувачів до самовдосконалення та самореалізації, розвитку особистісного потенціалу, формуванню їх власної позиції та вміння обґрунтовувати й відстоювати власну думку, погляди, що в подальшому може бути підґрунтям для розвитку якостей лідера. [43].

Однією з ключових психологічних умов розвитку лідерських якостей є саморозвиток особистості, що включає в себе вміння самоаналізу та самокритику, саморефлексію, самокерування та самовдосконалення. Саморозвиток особистості означає постійний розвиток своїх знань, навичок і характеру. За допомогою постійного самоаналізу, людина може зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, а також знайти способи для подальшого удосконалення. Саморозвиток також допомагає людині розвивати свою емоційну і соціальну інтелектуальність, що необхідно для ефективного лідерства. Основні фактори, які допомагають в розвитку лідерських якостей через саморозвиток особистості, включають: здатність до саморефлексії (лідер має бути здатним аналізувати свої дії та поведінку для зрозуміння того, що

потрібно зробити для досягнення бажаного результату; здатність до самовдосконалення (лідер має бути готовий працювати над своїми недоліками та здібностями, щоб покращити свої лідерські якості); навички комунікації (лідер має вміти ефективно спілкуватися зі своїми підлеглими та іншими людьми); здатність до прийняття рішень (лідер повинен бути здатним швидко та ефективно приймати рішення, а також нести відповідальність за них); емоційна стійкість (лідер має бути здатним керувати своїми емоціями та контролювати їх вплив на прийняття рішень та взаємодію з іншими людьми); здатність до мотивації (лідер має мотивувати своїх підлеглих до досягнення спільної мети та підтримувати їх зацікавленість у проекті); навички управління (лідер має бути здатним до ефективного управління ресурсами, часом та бюджетом).

До інших важливих факторів, що сприяють розвитку лідерських якостей, відносять: розвиток комунікативних навичок, зокрема, навичок спілкування та слухання, адекватності реакцій та вміння співпрацювати в команді; навчання управлінським навичкам, зокрема, планування, організації, координації та контролю; розвиток творчих здібностей та інноваційного мислення; навчання прийняттю рішень та вирішенню проблем.

Розвиток лідерських якостей у здобувачів вищої освіти залежить від психологічних умов, що стимулюють розвиток і самореалізацію особистості:

Розвиток соціальної компетентності: лідерство потребує розвитку соціальних навичок, таких як комунікація, співпраця та лідерське мислення, які розвиваються шляхом участі в групових проектах, дискусіях та взаємодії зі співрозмовниками. У лідерському контексті, це включає здатність до ефективної комунікації, співпраці та побудови стосунків, вміння слухати, розуміти та приймати різні точки зору, а також здатність до розв'язання конфліктів. Дослідження показують, що лідери з вищим рівнем соціальної компетентності частіше досягають успіху в роботі та більш ефективні в керівництві командою. Крім того, соціальна компетентність може допомогти лідерам будувати стійкі та продуктивні стосунки зі своїми підлеглими, колегами та іншими зацікавленими сторонами [44].

Розвиток саморефлексії допомагає студентам розуміти свої сильні та слабкі сторони, а також те, як їхні дії впливають на інших, що сприяє розвитку лідерських якостей, таких як емпатія та розуміння. Саморефлексія допомагає розвивати навички самоконтролю, самоуправління та сприйняття ситуацій з різних точок зору. Дослідження показують, що люди, які розвивають навички саморефлексії, мають більші шанси стати успішними лідерами, оскільки вони можуть бути більш уважними до потреб інших людей, бути більш емоційно стійкими та мати здатність до самоуправління [28].

Стимулювання інноваційної діяльності: лідери мають бути готовими до нововведень та змін, тому стимулювання інноваційної діяльності студентів необхідне для розвитку лідерських якостей. Інноваційна діяльність включає у себе генерацію та реалізацію нових ідей, що допомагає студентам розвивати свої лідерські якості. Лідерство передбачає здатність приймати рішення, керувати групами та знаходити нові рішення на проблеми. Розвиток інноваційної діяльності може допомогти студентам розвивати ці здібності. Інноваційні проекти можуть також сприяти розвитку співпраці, комунікації та навичок управління проектами, що також є важливими складовими лідерських навичок. Інноваційні проекти можуть бути різноманітними - від досліджень та розробок нових технологій до розробки нових соціальних проектів та мистецьких ідей. Залучення студентів до таких проектів може стати стимулом для їх творчої активності та саморозвитку. Крім того, інноваційна діяльність може сприяти розвитку самодисципліни, відповідальності та прийняттю ризику. Ці якості також є важливими для розвитку лідерських навичок. Студенти, які розвивають свою інноваційну діяльність, можуть стати більш впевненими у своїх здібностях та готовими взяти на себе відповідальність [24].

Розвиток креативності, яка допомагає здобувачам вищої освіти розвивати лідерські якості, такі як винахідливість та ініціативність. Лідерство вимагає від людей здатності приймати рішення та керувати групами людей. Це часто пов'язано зі здатністю думати творчо та знаходити нестандартні рішення на проблеми. Розвиток креативності може допомогти студентам розвивати ці

здібності. Окрім того, креативність сприяє розвитку самодисципліни, управління часом та прийняттю ризику. Ці якості також є важливими для розвитку лідерських навичок. Студенти, які розвивають свою креативність, можуть бути більш впевненими у своїх здібностях та готовими взяти на себе відповідальність [27].

Серед психологічних умов розвитку лідерських якостей у майбутніх психологів особливо варто зазначити **професійно значущі якості психолога**, оскільки психолог часто виступає у ролі лідера, який вміє ефективно спілкуватися з іншими та розуміти їх потреби та мотивації. Основні професійні якості, які повинен мати психолог і які є умовами розвитку лідерських якостей, наступні: *самооцінка та впевненість в собі* (лідер має бути достатньо впевненим в собі, щоб здійснювати прийняті рішення та вести групу до досягнення мети крім того, самооцінка також дозволяє лідеру бути відкритим до власних помилок та недоліків, щоб працювати над своїм розвитком); *емоційний інтелект* (лідер повинен бути здатним контролювати власні емоції та емоції інших людей, щоб підтримувати позитивний робочий клімат та уникати конфліктів); *комунікативність* (лідер має ефективно спілкуватися з людьми з різних культур та соціальних груп, використовуючи різні комунікативні стратегії та мовні засоби); *емпатія* (допомагає психологу розуміти мотивації та потреби людей, що може стати умовою розвитку ефективної лідерської комунікації та співпраці); *здатність слухати* (вміння уважно слухати та розуміти, що говорять люди); *толерантність та відкритість* (лідер повинен бути толерантним до різних думок та переконань, вміти слухати та приймати інформацію від інших людей, а також бути відкритим до нових ідей та рішень); *здатність співпрацювати* (вміння працювати в команді та співпрацювати з іншими людьми допомагає психологу розвивати лідерські навички управління групою та підтримки співпраці між її членами); *гнучкість* (здатність адаптуватися до змінних обставин та швидко приймати рішення розвиває лідерські навички управління кризами та швидко реагувати на непередбачувані ситуації); *ефективність вирішення проблем* (здатність визначати та аналізувати проблеми та шукати

ефективні способи їх вирішення розвиває лідерські навички управління проектами та прийнятті стратегічних рішень) [23].

Таким чином, розвиток цих професійно-значущих якостей психолога сприяє розвитку лідерських якостей, таких як здатність до ефективної комунікації, співпраці та управління групою. Крім того, ці якості можна розвинути у здобувачів вищої освіти через навчальні програми, тренінги та індивідуальні консультації.

Висновки до розділу

У структурі лідерських якостей здобувачів вищої освіти виділяють такі компоненти: індивідуально-особистісний, мотиваційний, соціально-психологічний, індивідуально-комунікативний та організаторський. Університетська підготовка має сприяти не лише набуттю професійних знань, але й формуванню лідерських якостей, що допоможе студентам стати успішними професіоналами та досягти життєвих цілей.

Правильно виокремлені обставини та індивідуальні особливості впливають на розвиток лідерських якостей здобувачів вищої освіти під час навчання у ЗВО. Формування цих якостей вимагає розглядати студентів як активних учасників навчально-виховного процесу, суб'єктів пізнання та діяльності, здатних до перетворювальної активності. Один із шляхів ефективного формування та розвитку лідерських якостей студентів полягає у включенні їх до різних видів соціально значимої діяльності. Навчальна діяльність, включаючи розв'язання навчальних завдань та наукову роботу, сприятиме розвитку лідерських якостей. Участь у наукових студентських товариствах, виступи на науково-практичних конференціях, тренінги та інші події також сприяють розвитку лідерських якостей. Позанавчальна діяльність, така як громадська діяльність, волонтерський рух, участь у роботі студентського самоврядування, молодіжних організаціях тощо допомагатиме студентам розвивати соціально-психологічні та організаторські компетенції, а також

навички впливу на інших. Враховуючи ці різноманітні можливості, важливо створити сприятливу навчальне та соціальне середовище, де студенти можуть виявити свій потенціал, розвивати свої лідерські якості і отримувати підтримку та визнання за свої досягнення.

Отже, для розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти необхідно враховувати такі психологічні умови, як: саморозвиток особистості, розвиток комунікативних навичок, соціальної компетентності, саморефлексії, стимулювання інноваційної діяльності, розвиток креативності та формування професійно значущих якостей особистості, що передбачає застосування комплексу заходів, які включають як власну активність студентів, так і певну організацію освітнього середовища.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Основним завданням дослідження розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти є аналіз та встановлення психологічних умов. В результаті систематизації теоретичних та емпіричних положень щодо проблеми розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти, нами було сформульовано припущення про те, що врахування визначених нами психологічних умов при розробці тренінгової програми «Майстерня успішного лідера» сприятиме розвитку лідерських якостей у студентів.

Відповідно до мети та гіпотези дослідження нами було визначено такі завдання експериментального дослідження:

1. Емпірично виділити та дослідити рівні прояву лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.
2. Визначити відмінності прояву лідерських якостей у здобувачів різних курсів навчання у ЗВО.
3. Розробити тренінгову програму «Майстерня успішного лідера» для розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти з врахуванням визначених та обґрунтованих психологічних умов та практичні рекомендації щодо її застосування.

Для дослідження розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти, нами були застосовані такі методики:

- 1) Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жарікова, Є. Крушельницького) (Додаток А);
- 2) Методика «Багатофакторний опитувальник лідерства (B.M. Bass & B.J. Avolio) (Додаток Б);
- 3) Методика «Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач» (А.О. Реана) (Додаток В);

Реалізація емпіричного дослідження здійснювалася на базі факультету здоров'я, психології, фізичної культури та спорту Хмельницького національного університету. У дослідженні взяли участь 48 здобувачів 1, 2, 3 та 4 курсів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 053 Психологія у віковому діапазоні від 17 до 22 років. В основу емпіричного дослідження покладені теоретичні положення, викладені в першому розділі.

«Діагностика лідерських здібностей»

Методика **«Діагностика лідерських здібностей»** (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) [42] спрямована на оцінку та визначення рівня лідерських здібностей у людини. Вона включає 50 висловлювань, до яких треба обрати один з двох варіантів : «а» чи «б». Сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника. За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів: 0-25 – якості лідера виражені слабо; 26-35 – якості лідера виражені помірно; 36-40 – лідерські якості виражені сильно; 41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

Багатофакторний опитувальник лідерства

Методика **«Багатофакторний опитувальник лідерства** (Multifactor leadership questionnaire) В.М. Bass & В.І. Avolio, [41] дозволяє оцінити таку компетенцію як лідерство. При цьому методика дозволяє визначити, який стиль лідерства демонструє людина. Лідерство є важливою соціально-особистісною компетенцією людини, оскільки включає як компонент соціального впливу, так й особистісний ресурс, що дає можливість людині брати на себе роль лідера.

Опитувальник включає в себе 21 твердження, кожне з яких необхідно оцінити за 5-ти бальною шкалою: 0 – ніколи; 1 – досить рідко; 2 – іноді; 3 – досить часто; 4 – майже завжди. Анкета містить твердження, які включають трансакційні та трансформаційні характеристики лідера. Трансформаційний вплив лідера спрямований на зміну і вдосконалення організаційної культури, цінностей, мотивації та підтримки співробітників. Основна мета такого впливу полягає у викликанні високої мотивації та натхнення у підлеглих, спонуканні їх до досягнення вищих результатів, розвитку особистості та розкриття їх

потенціалу. Трансформаційний лідер демонструє високі стандарти, відданість меті та візії організації, інспірує і мотивує співробітників до досягнення спільних цілей. Він сприяє змінам в організації шляхом створення стимулюючого та підтримуючого оточення, розвитку комунікаційних навичок, пошуку нових ідей та ініціатив. Трансформаційний лідер активно працює над розвитком своїх співробітників, сприяючи їхньому професійному та особистісному зростанню. Він надає підтримку, визнання та заслуговує довіру своїх підлеглих, створюючи позитивну робочу атмосферу. Трансформаційний вплив лідера має значний вплив на організацію, сприяючи створенню високопродуктивного та мотивуючого середовища, де співробітники відчувають себе важливими та відповідальними для досягнення успіху. За задумом авторів, фактори, що належать до трансформаційних якостей: **«вплив»**, **«натхнення»**, **«інтелектуальна стимуляція»**, **«індивідуальний підхід»**.

Трансакційний вплив лідера спрямований на встановлення обміну і взаємовідносин між лідером і його підлеглими на основі взаємної користі та виконання вимог і очікувань. Основна мета трансакційного лідера полягає в досягненні результатів шляхом установа договору, де підлеглі зобов'язані виконувати завдання та дотримуватись правил, а лідер забезпечує винагороду, визнання та контроль за їхнім виконанням. Трансакційний лідер працює на основі системи підкріплення та винагород, використовує механізми контролю, санкцій та мотивації для досягнення цілей організації. Він спрямований на забезпечення ефективної виконавчої діяльності, додержання стандартів і процедур, забезпечення дисципліни та виконання завдань. Трансакційний вплив лідера може включати такі елементи, як встановлення чітких цілей, розподіл обов'язків, оцінка результатів, винагорода за досягнення цілей та санкції за невиконання. Цей підхід зазвичай підходить для організацій, де важливий контроль, стандартизація та виконання процедур. Він спрямований на досягнення конкретних результатів і виконання обов'язків, але може бути менш спрямований на розвиток особистості та мотивацію співробітників.

Трансакційними факторами в опитувальнику є: **«мотивація»**, **«управління»**, **«надання самостійності»**.

Фактор **«Вплив»** вказує, чи може людина сформувати довіру до себе й виступити як авторитет, а за необхідності, транслювати свої ідеї для інших людей.

Фактор **«Натхнення»** вимірює наскільки людина здібна використовувати символи й образи, щоб стимулювати роботу інших, підштовхнути людей до активних дій, намагатися долати перешкоди на шляху досягнення мети.

Фактор **«Інтелектуальна стимуляція»**. показує ступінь, на скільки людина заохочує інших до творчого пошуку й креативного підходу під час розв'язання задач, створює середовище в колективі, що дає можливість людям виявити свої найкращі здібності й самореалізуватись.

Фактор **«Індивідуальний підхід»** вказує на ступінь, з яким людина виявляє зацікавленість в інших людях, наскільки вона здатна знайти індивідуальний підхід до тих, хто разом з нею працює, а також здатність вплинути на незнайомця.

Фактор **«Мотивація»** виявляє, на скільки людина викликає бажання, мотивує людей для досягнення цілей, формує образ результату, визначає його критерії, чітко окреслює очікування.

Фактор **«Управління»** оцінює те, як людина керує процесом досягнення мети, чи задовольняється вона формальними показниками, чи вона прагне зробити групову роботу максимально ефективною.

Фактор **«Надання самостійності»** показує, чи схильна людина робити все самостійно або вона готова правильно й ефективно організувати роботу в групі для досягнення колективної мети.

Під час аналізу результатів дослідження основна увага акцентується на прояві респондентами тих або інших характеристик, а не трансформаційного лідерства в цілому.

«Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач»

Методика «Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач» розроблена А. О. Реаном [17] і спрямована на визначення рівня мотивації до досягнення успіху та ступінь боязні перед невдачами у людини. Методика використовується в психологічних дослідженнях, освітніх контекстах, кар'єрному консультуванні, тренінгах та інших сферах, де важливо вивчити мотиваційні аспекти особистості. Дана методика містить 20 тверджень, які спрямовані на оцінку мотивації до успіху та реакції на можливі невдачі та які респондент має оцінити по відношенню до себе відповідно «так» чи «ні». Після отримання результатів методики «Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач» здійснюється їх аналіз та інтерпретація. Результати вказують на виражений рівень мотивації до досягнення успіху у респондентів, ступінь боязні перед невдачами та їх взаємозв'язок. Мотивація на досягнення успіху стимулює особистість до встановлення високих цілей і до впертості в досягненні їх. Лідери, які мають сильну мотивацію на успіх, зазвичай визначають амбіційні цілі для себе та для своїх команд і зосереджуються на досягненні результатів, здатні зосереджувати свою енергію на виконанні завдань, роблять багато зусиль для досягнення результатів і не втрачають мотивацію навіть у важких ситуаціях, ставлять вимогливі стандарти для себе і для своїх команд, дотримуються графіків, виконують обіцянки та показують високу ступінь відповідальності за результати своєї діяльності, стають прикладом для своїх підлеглих і впливають на них своїм ентузіазмом, наполегливістю та працездатністю.

Для того, щоб виявити психологічні умови розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти досліджувалися та порівнювалися показники за всіма шкалами використаних тестів.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти

На даному етапі емпіричного дослідження були проаналізовані отримані результати за методиками «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жарікова, Є. Крушельницького), «Багатофакторний опитувальник лідерства (В.М. Bass & В.І. Avolio), «Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач» (А.О. Реана). Методики застосовували для дослідження розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти 1, 2, 3 та 4 курсів навчання для визначення відмінностей та тенденцій цього розвитку.

Для оцінки здатності особистості бути лідером була застосована методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жарікова, Є. Крушельницького), Отримані результати за цією методикою представлені на рисунках 2.1, 2.2, 2.3 та 2.4.



Рисунок 2.1 – Вираженість лідерських якостей у здобувачів 1-го курсу, у %

За результатами дослідження виявлено, що серед здобувачів 1-го курсу бакалаврського рівня вищої освіти спеціальності 053 Психологія 25 % респондентів мають слабо виражені якості лідера, 56 % респондентів – середньо

виражені лідерські якості, 19% – сильно виражені та 0% респондентів мають схильність до диктату.



Рисунок 2.2 – Вираженість лідерських якостей у здобувачів 2-го курсу, у %

Серед здобувачів 2-го курсу бакалаврського рівня вищої освіти спеціальності 053 Психологія виявлено, що 24 % респондентів мають слабо виражені якості лідера, 48 % респондентів – середньо виражені лідерські якості, 28 % – сильно виражені та жоден студент не виявив схильності до диктату.



Рисунок 2.3 – Вираженість лідерських якостей у здобувачів 3-го курсу, у %

На 3-му курсі у студентів За результатами дослідження виявлено, що 24 % респондентів мають слабо виражені якості лідера, 53 % респондентів – середньо

виражені лідерські якості, 23 % – сильно виражені та у жодного здобувача не виявлена схильність до диктату.



Рисунок 2.4 – Вираженість лідерських якостей у здобувачів 4-го курсу, у %

За результатами дослідження виявлено, що серед здобувачів 4-го курсу бакалаврського рівня вищої освіти спеціальності 053 Психологія 23 % респондентів мають слабо виражені якості лідера, 57 % респондентів – середньо виражені лідерські якості, 20 % – сильно виражені та жоден із здобувачів не продемонстрував схильність до диктату.

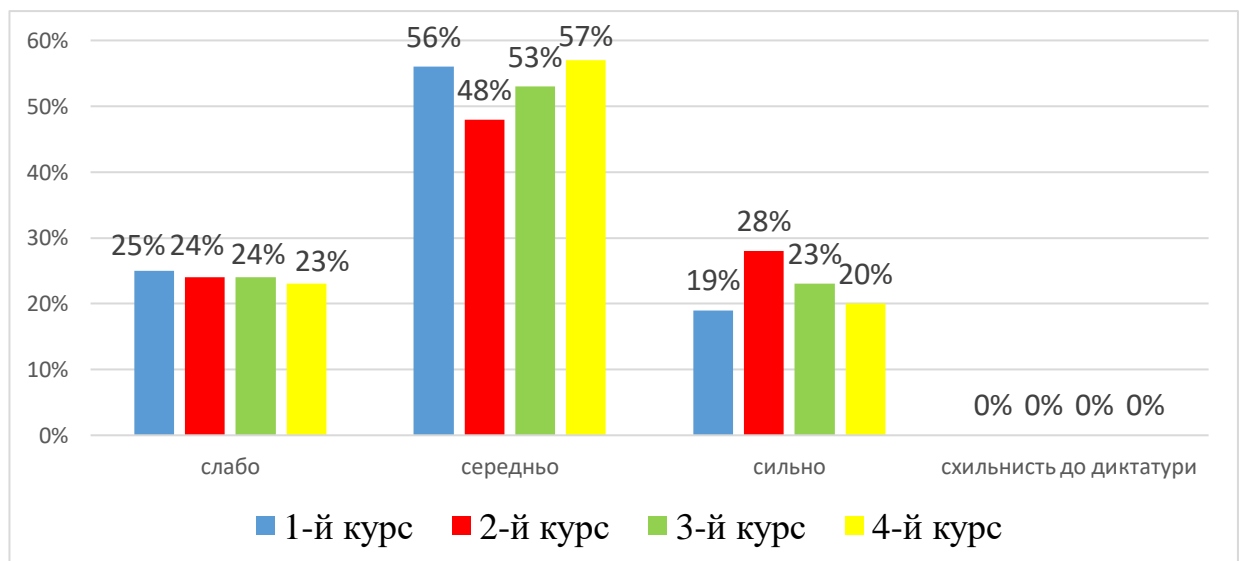


Рисунок 2.5 – Зведені результати вираженості лідерських якостей у здобувачів 1, 2, 3 та 4-го курсів, у %

За результатами аналізу вираженості лідерських якостей серед студентів 1, 2, 3 та 4 курсів суттєвих відмінностей не виявлено. Низький рівень вираженості якостей лідера варіює в діапазоні 23-25%, що свідчить про те, що студенти з такими показниками мають деякі проблеми чи обмеження, що впливають на їх лідерський потенціал. Це може бути пов'язано з тим, що такі студенти не мали достатнього досвіду у керівництві або участі в лідерських ситуаціях, не демонструють відповідальності, не вміють вирішувати проблеми чи керувати групою, що призводить до обмеження їх розвитку як лідерів. Студенти можуть почувати себе невпевнено у ролі лідера або боятися приймати важливі рішення. Вони можуть стикається зі страхом провалу, критики або незнайомості з роллю лідера, що заважає розкрити їх потенціал. Лідерство вимагає здатності до співпраці з іншими людьми, якщо студенти мають проблеми з комунікацією, делегуванням завдань або розв'язанням конфліктів, це може призвести до низького рівня вираженості лідерських якостей. Студенти з низьким рівнем вираженості лідерських якостей не мають достатніх знань або навичок у сфері лідерства, вони не розуміють ефективні стратегії керівництва, комунікації або мотивації групи.

Високий рівень вираженості лідерських якостей серед всіх респондентів варіює в межах 19-28%, що свідчить про те, що ці студенти здатні ефективно впливати на інших, керувати групою та досягати спільних цілей. Студенти з високим рівнем лідерських якостей вміло мотивують інших до досягнення успіху, вони вміють створювати стимули, визначати цілі та підтримувати учасників групи, чітко і зрозуміло комунікувати з іншими, слухати і розуміти потреби та погляди інших. Їхні зв'язки з людьми є позитивними та довірливими, що дозволяє їм легко співпрацювати з різними людьми. Такі студенти здатні приймати рішення і не боятися відповідальності за свої дії. Високий рівень впевненості допомагає їм легше ставитися до викликів та перешкод і знаходити шляхи до їх подолання. Вони мають здатність до творчого мислення та генерації новаторських ідей, вміють розглядати проблеми з різних перспектив і знаходити

нетрадиційні рішення, вміють керувати роботою групи та ефективно делегувати завдання між учасниками.

Для оцінки такої компетенції як лідерство та визначення, який стиль лідерства демонструє людина, була застосована методика «Багатофакторний опитувальник лідерства» (В.М. Bass & В.Ж. Avolio). Результати дослідження 1, 2, 3 та 4 курсів представлені на рисунках 2.6, 2.7, 2.8 та 2.9.

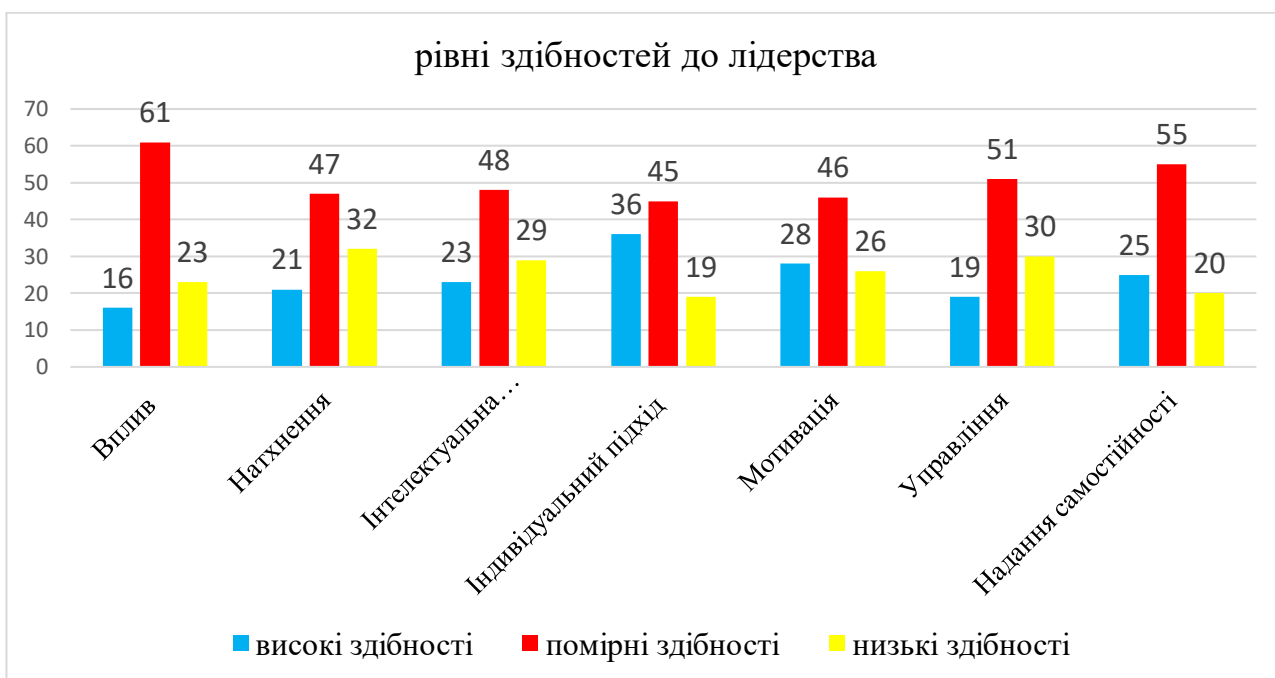


Рисунок 2.6 – Результати дослідження рівнів лідерських здібностей за методикою «Багатофакторний опитувальник лідерства» у студентів 1-го курсу, у %

За результатами дослідження вираженості факторів, що визначають стилі лідерства у здобувачів 1-го курсу бакалаврату виявлено, що вищий відсоток вираженості високого рівня респонденти продемонстрували за шкалами «Індивідуальний підхід» (36%) та «Мотивація» (28%). А найбільший відсоток низького рівня здібностей до лідерства виявлено за шкалами «Управління» (30%) та «Інтелектуальна стимуляція» (29%).

На рисунку 2.7 представлені результати дослідження вираженості факторів, що визначають рівень лідерських здібностей у студентів 2-го курсу. Найвищий відсоток вираженості високого рівня мають шкали «Управління» (27%) та «Надання самостійності» (32%). Значний відсоток низького рівня

здібностей до лідерства виявлено за шкалами «Мотивація» (30%), «Індивідуальний підхід» (27%) та «Інтелектуальна стимуляція» (27%).

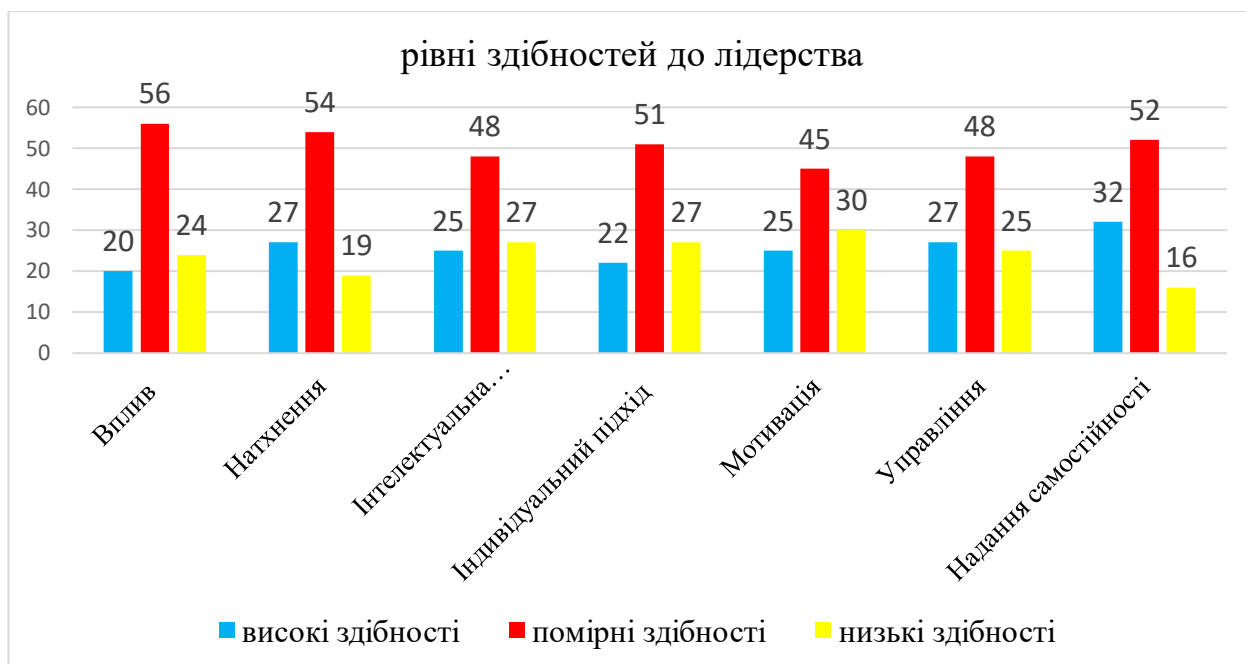


Рисунок 2.7 – Результати дослідження рівнів лідерських здібностей за методикою «Багатофакторний опитувальник лідерства» у студентів 2-го курсу, у %

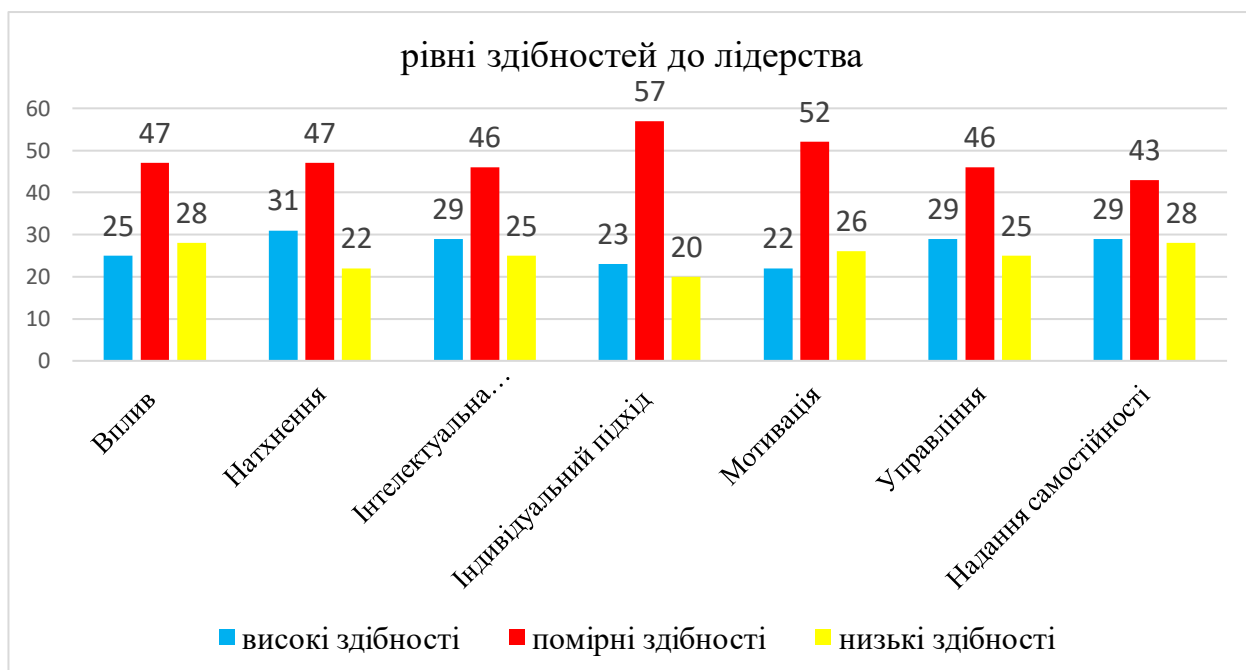


Рисунок 2.8 – Результати дослідження рівнів лідерських здібностей за методикою «Багатофакторний опитувальник лідерства» у студентів 3-го курсу, у %

Аналіз результатів дослідження вираженості факторів лідерських здібностей у студентів 3-го курсу представлений на рисунку 2.8 показав, що вищий відсоток вираженості високого рівня респонденти продемонстрували за шкалами «Управління» (29%), «Натхнення» (31%) «Надання самостійності» (29%) та «Інтелектуальна стимуляція» (29%). Недостатньо виражені здібності до лідерства за шкалами «Вплив» (28%) та «Надання самостійності» (28%).

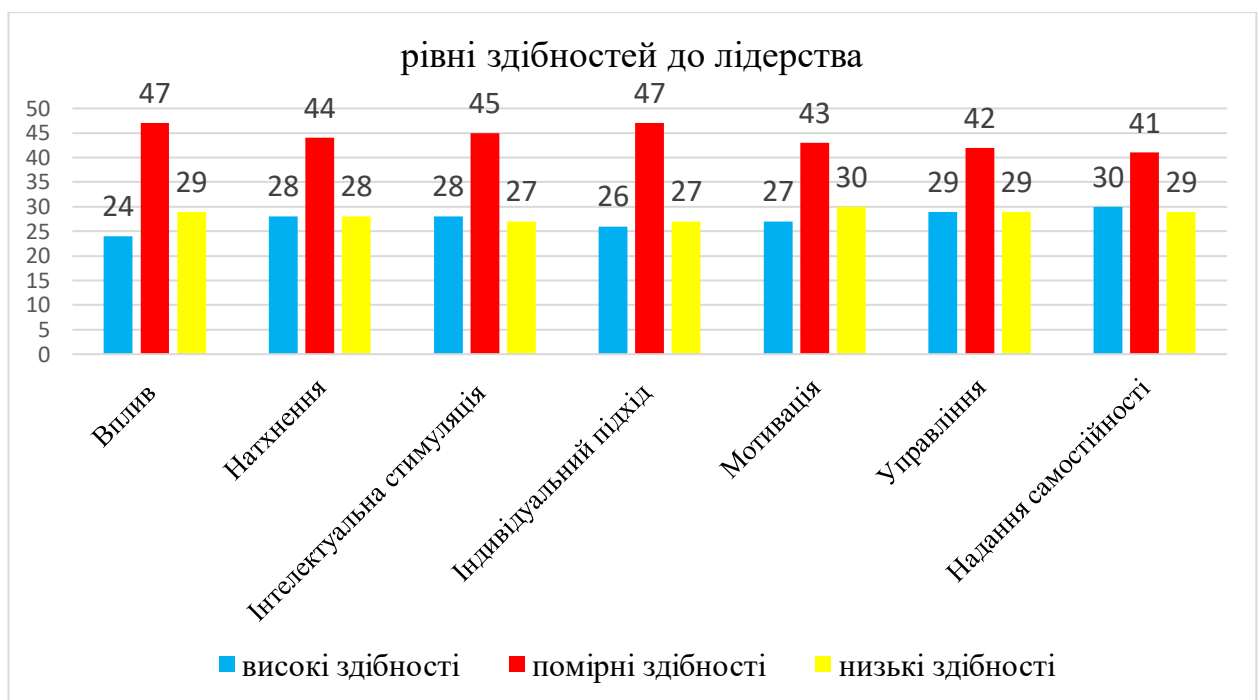


Рисунок 2.9 – Результати дослідження рівнів лідерських здібностей за методикою «Багатофакторний опитувальник» у студентів 4-го курсу, у %

Аналіз результатів дослідження вираженості факторів лідерських здібностей у студентів 4-го курсу показав, що вищий відсоток вираженості високого рівня респонденти продемонстрували за шкалами «Управління» (29%), «Натхнення» (31%) «Надання самостійності» (30%). Найбільший відсоток низького рівня здібностей до лідерства у студентів виявлено за шкалами «Вплив» (29%), «Мотивація» (30%), «Управління» (29%) та «Надання самостійності» (29%).

Таким чином, результати дослідження вираженості лідерських здібностей за методикою «Багатофакторний опитувальник лідерства» у студентів показали,

що у студентів 1-го курсу недостатньо розвинуті здібності за факторами «Управління» (30%) та «Інтелектуальна стимуляція» (29%), у студентів 2-го курсу – «Мотивація» (30%), «Індивідуальний підхід» (27%) та «Інтелектуальна стимуляція» (27%), у здобувачів 3-го курсу – «Вплив» (28%) та «Надання самостійності» (28%). Студенти 4-го курсу мають низький рівень розвитку лідерських здібностей за факторами «Вплив» (29%), «Мотивація» (30%), «Управління» (29%) та «Надання самостійності» (29%) (Таблиця 2.1).

Таблиця 2.1 – Узагальненні результати дослідження лідерських здібностей за методикою «Багатофакторний опитувальник лідерства» у студентів 1, 2, 3 та 4 курсів, у %

№	Фактор	Високі здібності				Середні здібності				Низькі здібності			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Вплив	16	20	25	24	61	56	47	47	23	24	28	29
2.	Натхнення	21	27	31	28	47	54	47	44	32	19	22	28
3.	Інтелектуальна стимуляція	23	25	29	28	48	48	46	45	29	27	25	27
4.	Індивідуальний підхід	36	22	23	26	45	51	57	47	19	27	20	27
5.	Мотивація	28	25	22	27	46	45	52	43	26	30	26	30
6.	Управління	19	27	29	29	51	48	46	42	30	25	25	29
7.	Надання самостійності	25	32	29	30	55	52	43	41	20	16	28	29

Низький рівень розвитку лідерських здібностей за фактором «Управління» свідчить про формальний підхід до керування, відсутність ефективного управління груповими процесами, що ускладнює розподіл завдань, сприяння співпраці та комунікації, а також відсутності стратегії для досягнення мети команди, відсутність максимальної ефективності групової роботи, незадоволення команди. Лідер з низьким рівнем управління не здатний

мотивувати, підтримувати співробітників і не звертає увагу на їхні індивідуальні потреби, що призводить до незадоволення та зниження мотивації.

Низькі показники за фактором **«Інтелектуальна стимуляція»** виявляються в обмеженій сприйнятливості до нових ідей, відсутності стимулювання творчості, недостатній самореалізація учасників групи, що може призводити до недосягнення повного потенціалу команди та обмеженого внеску її учасників. Виявлення та розуміння цих проблем допоможе усвідомити свої слабкі сторони та покращити свої навички, що є важливим кроком у розвитку як лідера.

Низький рівень розвитку лідерських здібностей за фактором **«Мотивація»** виявляється у відсутності вміння мотивувати інших, незрозумілості цілей та очікувань, нечітких установках і неясності очікувань, що призводить до зниження мотивації та розуміння завдань. Лідер з низьким рівнем мотивування не вміє створювати ясний образ бажаного результату і визначати чіткі критерії успіху. Відсутність конкретності і візуалізації мети можуть знижувати мотивацію інших людей. Незрозумілість завдань і неясність вимог можуть призводити до плутанини та зниження ефективності роботи.

Лідер з низьким рівнем за фактором **«Вплив»** може мати проблеми з формуванням довіри учасників команди, це може бути спричинено відсутністю емоційної зв'язку з іншими, непереконливістю у спілкуванні або неадекватними діями, які порушують довіру, нездатні виступати як авторитет. Лідер з низьким рівнем впливу може мати проблеми з ефективною передачею своїх ідей та переконань іншим, не вміє адаптувати своє повідомлення до аудиторії або не має достатньо переконливих аргументів, недостатньо впевнений у собі.

Низький рівень розвитку лідерських здібностей за фактором **«Індивідуальний підхід»** свідчить про відсутність зацікавленості в інших людях, невміння знаходити індивідуальний підхід, недостатню здатність впливати на незнайомих. Лідер з низьким рівнем індивідуального підходу не вміє швидко знайти спільну мову, побудувати довіру і вплинути на інших, що може ускладнювати співпрацю та досягнення спільних цілей, не проявляє

достатньої емпатії та розуміння до інших людей, не вмiє відчувати та співпереживати іншим, бути здатним розуміти їхні мотивацію, потреби і перспективи.

Лідер з низькими показниками за фактором «Надання самостійності» використовує контролюючий стиль управління, де він контролює кожну деталь та рішення. Він може відчувати необхідність в постійному контролі над підлеглими, що обмежує їхню самостійність і творчість. Крім того, він відчуває необхідність контролювати всі аспекти роботи і не довіряє підлеглим, більше приділяє увагу формальним показникам та виконанню встановлених процедур, ніж сприянню творчості та самостійному мисленню. Він може перекладати пріоритети на виконання завдання згідно зі стандартами, замість сприяння розвитку індивідуальних здібностей. Такий лідер недостатньо сприяє груповій роботі та співпраці, не надає достатньо можливостей для спільного прийняття рішень, творчого обміну ідеями та колективного розв'язання проблем.

Кожен з цих факторів має важливе значення для успішного лідерства, і низький рівень розвитку в них може обмежувати ефективність лідера в досягненні мети, формуванні довіри, здатності впливати на інших та роботі в команді.

Для діагностики мотивації до успіху була застосована методика «Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач» (А.О. Реана). Результати дослідження мотивації до успіху представлені на рисунках 2.10, 2.11, 2.12 та 2.14.

За результатами дослідження вираженості мотивації на досягнення успіху серед здобувачів 1-го курсу вищої освіти виявлено, що 18% респондентів мають виражену мотивацію на досягнення успіху (надію на успіх), 27% студентів продемонстрували наявність мотивації на невдачу (боязнь невдачі), решта респондентів виявили тенденції мотивації на успіх та невдачу, 25% та 30% відповідно.

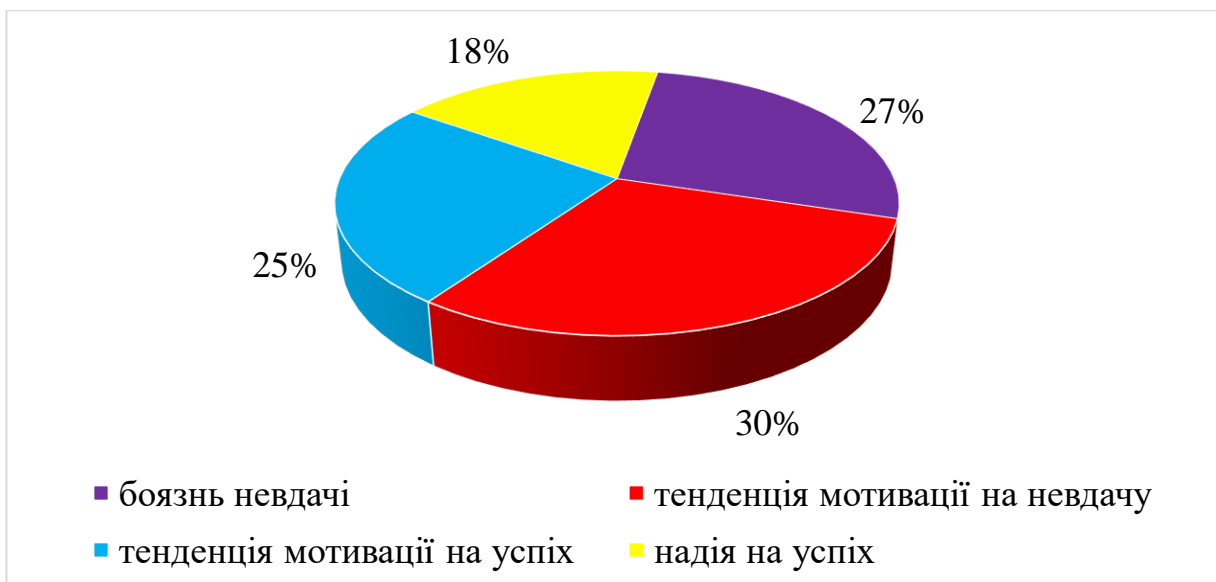


Рисунок 2.10 – Вираженість показників мотивації на досягнення успіху студентів 1-го курсу, у %

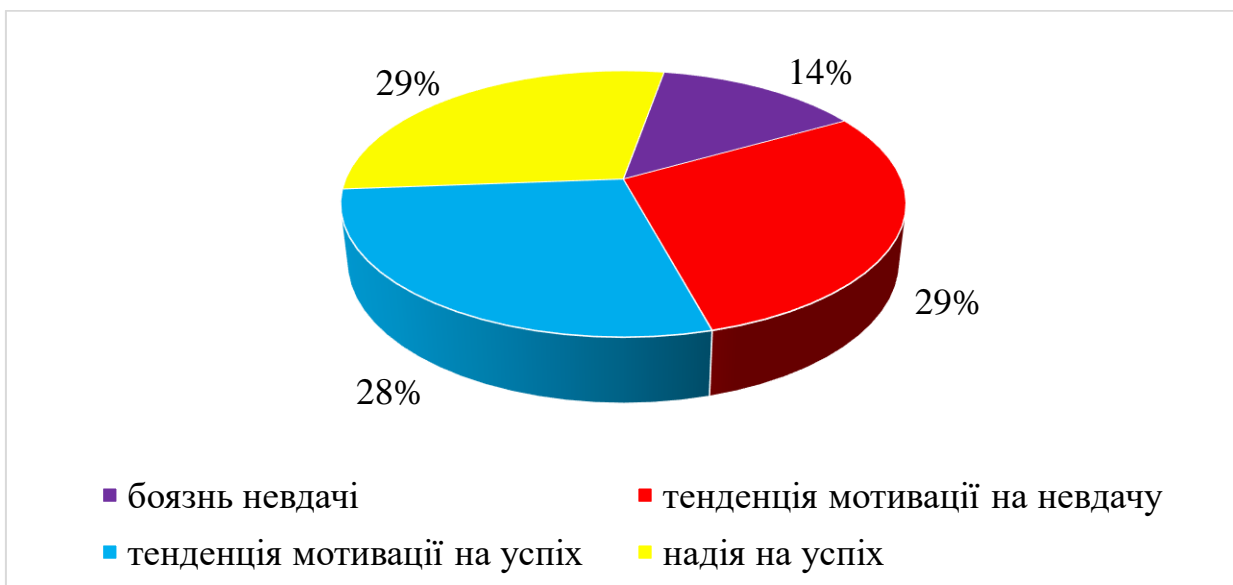


Рисунок 2.11 – Вираженість показників мотивації на досягнення успіху студентів 2-го курсу, у %

Серед здобувачів 2-го курсу вищої освіти виявлено, що 29% респондентів мають виражену мотивацію на досягнення успіху (надію на успіх), у 14% студентів виявлена наявність мотивації на невдачу (боязнь невдачі), тенденції мотивації на успіх та невдачу виражені приблизно однаково у студентів, 28% та 29% відповідно.

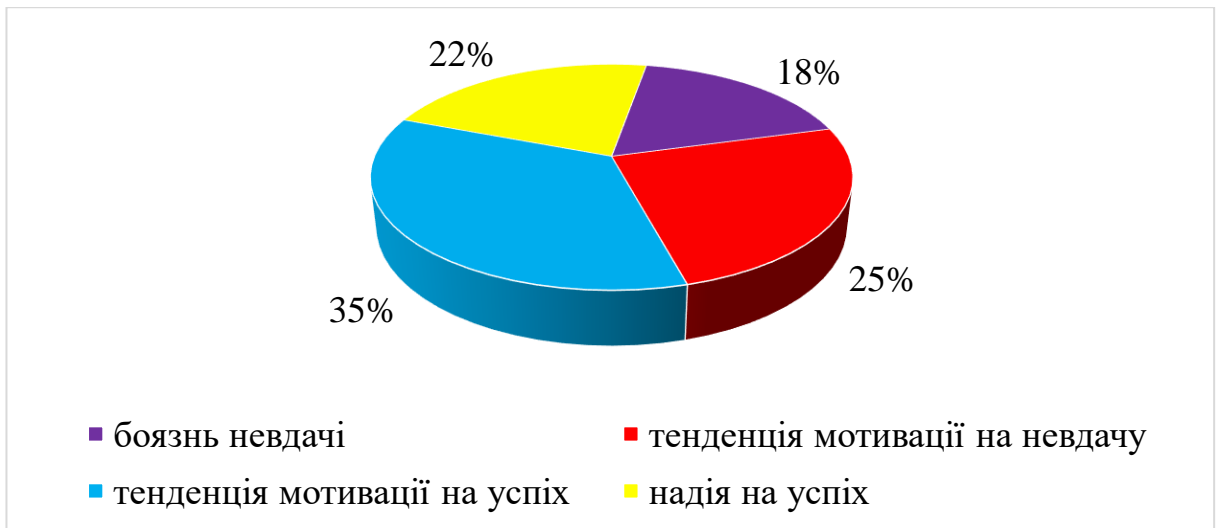


Рисунок 2.12 – Вираженість показників мотивації на досягнення успіху студентів 3-го курсу, у %

Аналіз результатів дослідження мотивації на досягнення успіху серед студентів 3-го курсу продемонстрував, що 22% респондентів мають виражену мотивацію на досягнення успіху (надію на успіх), 18% респондентів продемонстрували наявність мотивації на невдачу (боязнь невдачі), 35% респондентів виявили тенденцію мотивації на успіх та 25% тенденцію мотивації на невдачу.

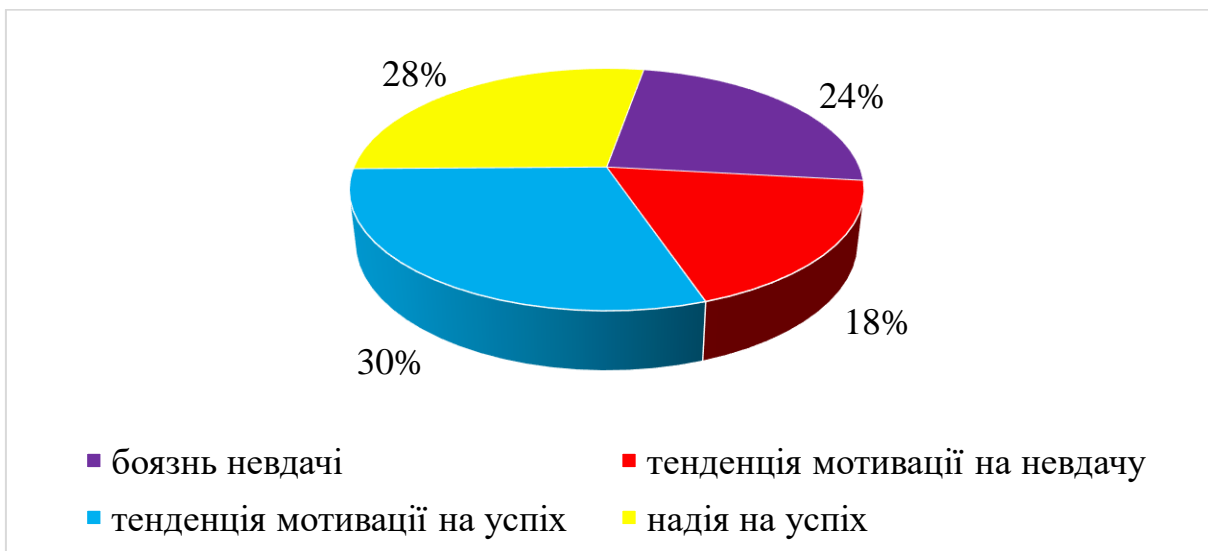


Рисунок 2.13 – Вираженість показників мотивації на досягнення успіху студентів 4-го курсу, у %

За результатами дослідження вираженості мотивації на досягнення успіху серед здобувачів 4-го курсу вищої освіти виявлено, що 28% респондентів мають виражену мотивацію на досягнення успіху (надію на успіх), 24% студентів

продемонстрували наявність мотивації на невдачу (боязнь невдачі), решта респондентів виявили тенденції мотивації на успіх та невдачу, 30% та 18% відповідно.

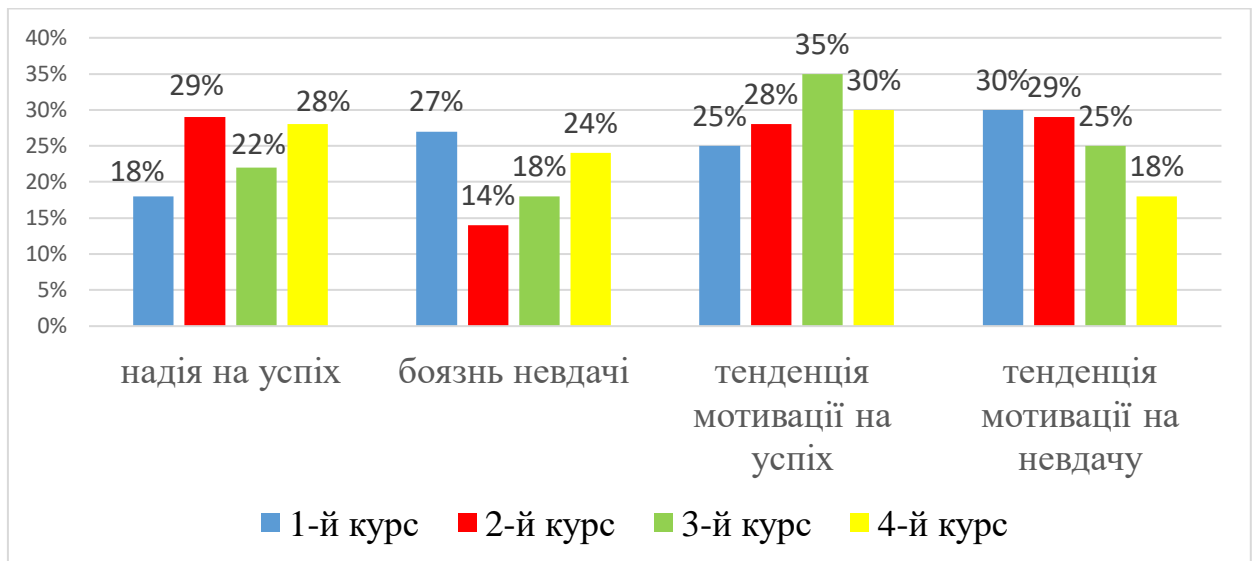


Рисунок 2.14 – Порівняння результатів дослідження мотивації на успіх серед студентів 1, 2, 3 та 4 курсів, у %

Як видно на рисунку 2.14, існують певні відмінності в результатах дослідження мотивації на успіх. Найвищі показники цієї мотивації у студентів 2-го та 4-го курсу (29% та 28% відповідно, а найнижчі – у студентів 1-го курсу (18%). І, навпаки, мотивація на невдачу більше притаманна саме здобувачам 1-го курсу – 27% респондентів, найменше виявляється мотивація на невдачу у студентів 2-го курсу – 14%.

Мотивація на успіх належить до позитивної мотивації. Якщо у людини така мотивація, то вона, починаючи справу, прагне досягнути чогось позитивного, конструктивного. В основі активності людини знаходиться надія на успіх і потреба в досягненні успіху. Такі люди упевнені в собі, в своїх силах, відповідальні, ініціативні та активні. Їх відрізняє наполегливість в досягненні мети, цілеспрямованість та внутрішня мотивація. Вони відчувають задоволення від процесу досягнення мети, що додає їм енергії та стимулює до подальших досягнень. Мотивація на успіх є важливою в контексті лідерства, оскільки вона допомагає лідерам впливати на інших та мобілізувати їхні ресурси для

досягнення спільних цілей. Лідери з високою мотивацією на успіх здатні надихати свою команду, ставити амбітні цілі та стимулювати їх досягнення. Вони ставлять перед собою високі цілі та прагнуть досягти максимального результату, мають впевненість у своїх здібностях і готові піти на великі випробування, щоб досягти успіху. Такі студенти готові приймати ризиковані рішення та виходити зі зони комфорту, вони розуміють, що успіх часто пов'язаний зі змінами та необхідністю ризикувати. Лідери відчують внутрішню потребу в досягненні успіху, вони не тільки залежать від зовнішніх факторів, таких як похвала чи винагорода, але й відчують внутрішню радість та задоволення від досягнутого результату. Вони не втрачають віри та енергії навіть у важких моментах, працюють наполегливо та систематично, крок за кроком наближаючи себе та команду до успіху. Лідери з високою мотивацією на успіх вірять у свої здібності та вміння досягти поставлених цілей, впевнені в своїх знаннях, навичках і досвіді, що дозволяє їм вести і надихати свою команду. Вони завжди готові діяти і брати на себе ініціативу, проявляють активність у пошуку нових можливостей, вирішенні проблем і розвитку команди. Лідери з високою мотивацією на успіх гнучкі і вміють адаптуватися до змінних умов і викликів, швидко змінюють свою стратегію, якщо потрібно, і вміють пристосовуватися до нових обставин. Вони випромінюють позитивну енергію і високий рівень ентузіазму. Їхня пристрасть до того, що вони роблять, заряджає і надихає інших.

Мотивація на невдачу належить до негативної мотивації. Студенти з такою мотивацією орієнтовані на уникнення негативних наслідків, помилок, провалів або неприємних ситуацій. Вони відчують страх перед невдачею і зосереджують свою увагу на уникненні ризиків. Ця форма мотивації впливає на лідерські якості студентів, оскільки обмежує їхню готовність приймати ризики і виходити за межі комфортної зони. Студентам, які мають негативну мотивацію на невдачу, складніше ставитися до викликів, приймати необхідні рішення і вести команду в невідому обстановку.

Таким чином, основними рисами лідерів з високою мотивацією на успіх є: амбіційність, вміння приймати ризик, внутрішня мотивація, наполегливість та цілеспрямованість, впевненість, активність та ініціативність, гнучкість й адаптивність, енергійність та ентузіазм.

2.3 Практичні рекомендації щодо розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти та застосування тренінгової програми «Майстерня успішного лідера»

Практичні рекомендації щодо розвитку лідерських якостей у студентів з врахуванням таких психологічних умов, як: саморозвиток особистості, розвиток комунікативних навичок, соціальної компетентності, саморефлексії, стимулювання інноваційної діяльності, розвиток креативності та формування професійно значущих якостей особистості, включають комплекс заходів, які передбачають як власну активність студентів, так і певну організацію освітнього середовища.

1. Студентам варто провести самоаналіз, щоб визначити свої сильні та слабкі сторони, цілі та цінності. Це допоможе їм зрозуміти, в яких аспектах лідерства вони вже мають схильності, а які потребують подальшого розвитку.

2. Комунікація є ключовою складовою лідерства. Студентам можна рекомендувати активно займатися розвитком своїх комунікаційних навичок, включаючи навички слухання, виявлення емпатії, висловлення думок і ідей чітко та впевнено.

3. Участь у лідерських програмах та тренінгах з лідерства може бути корисним для студентів. Ці програми надають можливості для розвитку лідерських навичок, вчать ефективному керуванню командою, прийняттю рішень та розв'язанню конфліктів.

4. Студентам можна рекомендувати знаходити собі ментора або наставника, який має досвід у лідерстві. Ментор зможе надати підтримку, поради та допомогу у розвитку лідерських якостей.

5. Самосвідомість є важливою складовою лідерства. Студентам слід спрямувати зусилля на розвиток своєї самосвідомості, зосередження на своїх діях і поведінці. Це може включати практику рефлексії, зважання на свої сильні та слабкі сторони, аналіз своїх дій та реакцій у різних ситуаціях. Розвиток самосвідомості допомагає студентам бути усвідомленими лідерами, що покращує їхню здатність керувати собою та впливати на інших.

6. Важливим аспектом лідерства є емоційний інтелект. Студентам слід працювати над розумінням власних емоцій та емоцій інших людей, розвивати навички емоційного контролю, співпереживання та емоційного сприйняття. Це допоможе їм ефективніше спілкуватися, розв'язувати конфлікти та підтримувати мотивацію у команді.

7. Для виконання лідерських ролей студентам слід активно шукати можливості участі у студентських організаціях, групових проектах або волонтерських діях. Практичний досвід у лідерських ситуаціях допомагає розвивати навички прийняття рішень, делегування відповідальності, мотивації команди та співпраці.

8. Для ефективного розвитку лідерських якостей важлива підтримка з боку оточуючих.

Згідно з В. Беннісом, існує низка ключових практик, які сприяють розвитку лідерського потенціалу. До цих практик належать: саморефлексія, що передбачає розуміння власних цінностей, переконань, мети і стилю лідерства; навчання – постійне освітнє та професійне зростання для розширення знань та набуття нових навичок; менторство – залучення до взаємодії з досвідченими лідерами, які можуть надати наставництво, підтримку та відповідне спрямування; експериментування – бережливе випробування нових ідей, методів та підходів до розв'язання проблем і досягнення результатів; трансформація – здатність ставити амбітні цілі, мотивувати та надихати інших на досягнення високих результатів [46].

У навчальній діяльності можуть використовуватись певні методи, які сприяють формуванню та розвитку лідерських якостей студентів. Особливості цих методів можуть включати:

- суб'єктний характер взаємовідносин між студентами та викладачем на основі співробітництва, що стимулює студентів бути активними учасниками навчального процесу, відчувати свою важливу роль і відповідальність за власне навчання та розвиток;

- діалогічний, проблемний стиль викладання, що спонукає студентів до критичного мислення, аналізу проблем і пошуку нових рішень, що сприяє розвитку творчого мислення та вмінню вирішувати складні завдання;

- демократичний стиль взаємовідносин, який підтримує відкритість, взаєморозуміння та співпрацю в групі та сприяє розвитку комунікативних навичок та умінню працювати в команді.

- використання групових форм організації освітнього процесу, що сприяє спільній діяльності, обміну думками і взаємному навчанню між студентами, розвитку лідерських навичок співпраці, делегування завдань та спільного досягнення цілей;

- використання проблемно-пошукових та дослідницьких методів навчання, що спонукає студентів до самостійного дослідження, критичного мислення та здатності застосовувати отримані знання у практичних ситуаціях;

- створення ситуації успіху у навчанні та забезпечення психологічного комфорту, позитивні результати навчання та визнання досягнень студентів сприяють їх мотивації і вірі у власні здібності;

- реалізація принципу селективності (вибору) у навчанні, що дозволяє студентам самостійно обирати теми досліджень, проекти, спеціалізації та напрямки розвитку, що відповідають їхнім інтересам і потребам, це дає можливість формувати особистісну позицію, розкриває можливості для розвитку лідерських якостей та спеціалізації у вибраній сфері.

Ці особливості методів навчання створюють передумови для формування і розвитку лідерських якостей студентів. Вони сприяють розвитку аналітичного мислення, творчих навичок, комунікативної компетентності, самодисципліни, вміння приймати рішення та впливати на інших. Крім того, ці методи підтримують мотивацію до самовдосконалення, самореалізації та розвитку особистісного потенціалу, що є важливими складовими для становлення справжніх лідерів.

Психологічний розвиток лідерських якостей у здобувачів вищої освіти передбачає активну роботу психолога, що проводиться у формі психологічного тренінгу. Перевагою цього виду діяльності є те, що він дозволяє реалізувати на практиці необхідні психологічні умови, що сприяють розвитку лідерського потенціалу в студентів та здатності до самопізнання. Нами було розроблено тренінг «Майстерня успішного лідерства», основною метою якого стало самопізнання та розвиток у здобувачів лідерських якостей та лідерського потенціалу (Додаток Г).

Для організації та проведення тренінгу пропонуються такі методи: тренінгові вправи, міні-лекції, групові дискусії, дебрифінг, рольові ігри та різні техніки релаксації.

Тренінгова вправа може бути використана як, відносно відокремлений структурно та за змістом, блок роботи, що побудований на інтерактивній грі та обговоренні цієї гри.

Метод групової дискусії у програмі тренінгу використовується нами в технології дебрифінгу. Дебрифінг – це процес аналізу, обговорення та оцінки досвіду, що був отриманий в результаті певної діяльності. В контексті групової дискусії, дебрифінг використовується для рефлексії та вивчення ключових моментів обговорення, процесу прийняття рішень та взаємодії в групі. Це процес перегляду суджень чи думок учасників інтерактивного навчання, а також навчання та порівняння їх вирішення з альтернативними. Дебрифінг використовувався нами як післяігрова дискусія, аналіз ситуацій із використанням зворотного зв'язку.

Рольова гра пропонується нами для розширення досвіду учасників за допомогою запропонованої їм несподіваної ситуації, в якій учасники мають взяти будь-кого з учасників і потім вибрати спосіб, який дозволить привести цю ситуацію до гідного завершення. Цей метод дозволить учасникам тренінгу висловити свої думки, емоції, переживання, ролі та ін.

Техніки релаксації використовуються у програмі з метою навчання учасників тренінгу фізичному та чуттєвому розслабленню. Ці техніки дозволять учасникам навчитися позбавлятися зайвого психічного напруження.

Тренінг «Майстерня успішного лідерства» було розроблено з урахуванням групи принципів:

1. Організаційні принципи (незмінного складу групи; вільної просторової та тимчасової організації);
2. Процесуальні принципи (професійної специфіки; спадкоємності; цілеспрямованого управління груповою динамікою);
3. Етичні принципи (не нанесення шкоди; конфіденційності);
4. Принцип створення середовища тренінгу (принципи реалістичності та психотехнічної надмірності).

Мета тренінгу «Майстерня успішного лідерства» полягає в розвитку та посиленні лідерських якостей та навичок учасників за для підготовки їх до викликів сучасного світу та майбутньої кар'єри.

Основні завдання тренінгу:

1. Розуміння лідерства: Допомогти студентам зрозуміти сутність лідерства, його роль і важливість в різних контекстах, а також ознайомити їх з ключовими теоріями та концепціями лідерства.
2. Розвиток особистої свідомості: Допомогти студентам розкрити свій особистий потенціал, виявити свої сильні сторони та області для розвитку, а також стимулювати самоаналіз та самоосвіту.
3. Розвиток комунікаційних навичок: Вдосконалювати навички ефективного спілкування, слухання, управління конфліктами та побудови позитивних взаємин з іншими людьми.

4. Навички управління командою: Розвивати у студентів навички формування та керування командами, делегування завдань, сприяння співпраці та досягненню спільних цілей.

5. Розвиток стратегічного мислення: Навчити студентів аналізувати складні ситуації, приймати рішення, ставити та досягати стратегічних цілей

Тренінг складається із 5 занять, тривалістю 50-70 хвилин кожне. Учасники тренінгу – 12-15 осіб (Див. Таблицю 2.1).

Таблиця 2.2 – Теми тренінгу «Майстерня успішного лідера»:

№	Тема	Мета
1.	Розвиток особистого лідерства:	Ця тема спрямована на розвиток особистих якостей лідера серед студентів. Вона включає самосвідомість, емоційний інтелект, комунікаційні навички, прийняття рішень та управління часом. Учасники тренінгу вивчають стратегії та практики, які допоможуть їм розвивати себе як лідерів у студентському середовищі та майбутній кар'єрі.
2.	Ефективне спілкування та комунікація:	Ця тема орієнтована на розвиток навичок ефективного спілкування та комунікації, що є важливими для лідерів. Учасники тренінгу вивчають навички слухання, виявлення емпатії, висловлення думок та ідей чітко та впевнено. Вони також вчать будувати конструктивні відносини зі своїми однолітками та іншими студентами.
3.	Розвиток командних навичок	Ця тема спрямована на навчання студентів ефективного керівництва командою. Вона включає навички делегування завдань, мотивації, співпраці та управління конфліктами. Учасники тренінгу можуть брати участь в групових проектах та вправах, які допоможуть їм розвивати ці навички.

Кінець таблиці 2.2

4.	Лідерство та інновації:	Ця тема сприятиме розвитку у студентів навичок креативного мислення, пошуку новаторських рішень та здатності до стратегічного планування. Студенти зможуть зрозуміти важливість лідерського впливу в стимулюванні інноваційного середовища та сприянні змінам в організації або групі.
5.	Розбудова мережі контактів та розвиток лідерського впливу:	Ця тема спрямована на навчання студентів розбудові мережі контактів та розвитку лідерського впливу. Учасники тренінгу вивчають стратегії будування професійних зв'язків, менторства та співпраці зі студентськими організаціями та академічними групами. Вони також навчаються впливати на інших, мобілізувати підтримку для своїх ідей та просувати проекти.

Кожна з цих тем є окремим заняттям тренінгу «Майстерня успішного лідера». Комбінація цих тем допоможе студентам розвинути ключові лідерські якості, набути необхідні навички та зрозуміти важливість ефективного лідерства. Крім того, цей тренінг включає в себе інтерактивні вправи, рольові ігри, дискусії та практичні завдання, що допоможуть студентам застосовувати теоретичні знання у практичних ситуаціях. Запропоновані нами заняття мають логічну послідовність.

Тренінг «Майстерня успішного лідера» може бути корисним для різних груп студентів закладів вищої освіти. Тренінг буде корисним для студентів, які бажають розширити свої знання про лідерські компетенції та навчитися застосовувати їх у контексті інноваційного середовища. Він підходить для студентів різних спеціальностей, які бажають розвивати свої лідерські навички та зрозуміти, як інновації можуть бути впроваджені в різних галузях і

організаціях. Тренінг також може бути корисним для студентських організацій, студентських лідерів та представників студентського самоврядування, які бажають покращити свої лідерські вміння. Вони зможуть отримати інструменти та стратегії для ефективного керування групою, співпраці з командою та стимулювання творчого потенціалу. Крім того, тренінг може бути корисним для студентів, які планують займати керівні посади в майбутньому, розвивати підприємницькі навички та вести власний бізнес. Він надасть їм необхідні знання і розуміння процесу інноваційного керівництва та лідерства.

Висновки до розділу

Відповідно до предмету дослідження та можливостей обраних методик на етапі експериментального дослідження було з'ясовано, що у здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти не виявлено суттєвих відмінностей у розвитку лідерських якостей. Це свідчить про те, що розвиток лідерських якостей не залежить від ступеня освіти чи академічного досвіду. Низький рівень вираженості лідерських якостей, який спостерігається у деяких студентів, може бути пов'язаний з обмеженнями чи проблемами, які впливають на їх лідерський потенціал. Це можуть бути недостатній досвід у керівництві, відсутність досвіду знайомства з роллю лідера, недостатня комунікація, нездатність до вирішення проблем та керування групою. Студенти з низьким рівнем вираженості лідерських якостей можуть почувати себе невпевнено у ролі лідера або боятися приймати важливі рішення. Вони можуть мати проблеми з комунікацією, делегуванням завдань та розв'язанням конфліктів. Студенти з високим рівнем вираженості лідерських якостей демонструють здатність до ефективного впливу на інших, керування групою та досягнення спільних цілей. Вони вміло мотивують інших, комунікативні, впевнені у собі та здатні приймати рішення. Розвиток лідерських якостей вимагає активних зусиль студентів, зокрема покращення комунікаційних навичок, вивчення ефективних стратегій керівництва та мотивації групи.

Було розроблено програму тренінгу «Майстерня успішного лідера», яка спрямована на розвиток ключових лідерських якостей у студентів, набуття необхідних навичок та розуміння важливості ефективного лідерства.

За результатами дослідження лідерських якостей були розроблені практичні рекомендації щодо їх розвитку у здобувачів вищої освіти та застосування тренінгової програми «Майстерня успішного лідера».

ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження з вивчення психологічних умов розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти конкретизують та підтверджують вихідну гіпотезу. На основі здійсненого теоретичного аналізу даного феномену нами була сформульована мета, поставлені завдання, висунута гіпотеза нашого дослідження.

Обґрунтовано, що лідерство є виразним та багатогранним явищем, яке може варіюватися залежно від контексту та ситуації. Відсутність єдиного універсального визначення лідерства пояснюється тим, що його розглядають з різних перспектив та досліджують за різними підходами. Різні науковці та дослідники акцентують увагу на різних аспектах та характеристиках лідерства в залежності від їхніх теоретичних основ та підходів до дослідження. Це призводить до наявності різних теорій, моделей та концепцій лідерства, які доповнюють одна одну та сприяють більш глибокому розумінню цього складного явища з різних аспектів.

На основі теоретичного аналізу визначено структуру лідерських якостей особистості, що включає такі компоненти: індивідуально-особистісний, мотиваційний, соціально-психологічний, індивідуально-комунікативний та організаторський.

З'ясовано, що університетська підготовка сприяє не лише здобуттю студентами професійних знань, а й формуванню лідерських якостей, які допомагають студентам стати успішними професіоналами та досягти життєвих цілей. Для ефективного розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти важливо враховувати такі обставини та індивідуальні особливості, як активна участь студентів у навчально-виховному процесі, їх роль як суб'єктів пізнання та діяльності, а також їх здатність до перетворювальної активності.

Визначено, що психологічними умовами, необхідними для успішного розвитку лідерських якостей серед здобувачів вищої освіти є саморозвиток особистості, розвиток комунікативних навичок, соціальної компетентності,

саморефлексії, стимулювання інноваційної діяльності, розвиток креативності та формування професійно значущих якостей особистості. Це вимагає застосування комплексу заходів, що охоплюють як активну участь студентів, так і організацію освітнього середовища, що сприяє їхньому розвитку та зростанню як лідерів.

Результати емпіричного дослідження продемонстрували, що певна частина студентів має низький рівень лідерських якостей. Це пов'язано з різними факторами, такими як відсутність систематичної підготовки до лідерської ролі, недостатня увага до розвитку мотиваційних та комунікативних навичок, обмежена участь у соціально значимих діях і відсутність можливостей для практичного випробування та розвитку лідерських здібностей. Для покращення цієї ситуації важливо звернути увагу на формування лідерських якостей у процесі університетської підготовки. Це можна досягти шляхом включення студентів у різні види соціально значимої діяльності, такі як наукові студентські товариства, тренінги, конференції та громадська робота.

Доведено, що необхідно створювати сприятливе навчальне та соціальне середовище, де студенти матимуть можливість розвивати свої лідерські якості, отримувати підтримку та визнання за свої досягнення. Крім того, це також вимагає систематичної роботи зі студентами щодо саморозвитку, комунікаційних навичок, мотивації та самоаналізу. Важливо стимулювати студентів до креативного мислення, інноваційної діяльності та розвитку професійно значущих якостей. Загалом, для підвищення рівня лідерських якостей у студентів необхідно враховувати комплексний підхід, який поєднує академічну підготовку з можливостями для розвитку лідерських навичок та особистісного зростання. Це вимагатиме спільних зусиль з боку університетів, викладачів та студентів, а також створення сприятливого середовища, де студенти можуть активно розвивати свої лідерські здібності.

Розроблено тренінгову програму «Майстерня успішного лідера», основною метою якого стало самопізнання та розвиток у здобувачів лідерських якостей та лідерського потенціалу.

Надано практичні рекомендації щодо розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти, з урахуванням визначених психологічних умов, та застосування тренінгової програми.

Таким чином, шлях до покращення рівня лідерських якостей у студентів полягає у впровадженні цілеспрямованих програм, сприянні саморозвитку та практичному випробуванню лідерських навичок, а також наданні підтримки та наставництва з боку викладачів та професіоналів. Такий підхід допоможе студентам не лише стати успішними професіоналами, але й лідерами, здатними впливати на своє оточення та досягати життєвих цілей.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Алфімов Д. В. Теорія і методика виховання лідерських якостей особистості у сучасній загальноосвітній школі : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Луганськ. 2014. 493 с.
2. Антонова З. Психологічні особливості лідерства та керівництва. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 4. С. 120–127.
3. Біда О. А., Орос І. І., & Чичука П. Зміст та сутність поняття «лідерство». *Наукові записки*. Серія: Педагогічні науки. (197). 2021. С. 17-20. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2021-1-197-17-20>
4. Братко М. В. Освітнє середовище вищого навчального закладу : функціональний аспект. *Педагогічний процес : теорія і практика*. 2015. Вип. 1– 2. С. 11–18
5. Буяк Б. Феномен лідерства в історико-філософській ретроспективі. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди»*. Педагогіка. Психологія. Філософія. 2015. Вип. 36. С. 238–253.
6. Бреус Ю. Психологічний аналіз феномену «лідерська позиція» викладача закладу вищої освіти [електронний ресурс]. *International Scientific Journal of Universities and Lidership*. Режим доступу: <http://elite-journal.org/rozdil-2-rozvitok-liderstva -dlya-osviti/>
7. Близнюк Т., Гаваагійн Б. Феномен лідерства: поліаспектність поняття // *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця : матеріали міжнародної науково-практ. конференції 30–31 травня 2019 р. : тези допов.* Харків. 2019. С. 11-13 <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/21623>
8. Гармаш С.А. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. *Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності*. 2009. С. 37–44

9. Гура Т. В., Костиця І. В. Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту. *Міжнародний науковий журнал Науковий огляд*. 2017. №11(32). С. 113-118
10. Головешко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. 2012. С. 89-96
11. Головинський К. Харизма та лідерство в умовах кризи. *Людина і політика*. 2000. № 6. С. 8–11
12. Дятленко Н. М.. Лідерські якості студентів-психологів як складова їхньої професійної компетентності // *Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів*: Колективна монографія. Вінниця. 2014. С. 125-134
13. Дяків А. А. Виховання лідера. Київ: Наук. думка, 2011. 231 с.
14. Ємчук Т.В., Тощук І.О. Форми соціально-педагогічної роботи для розвитку лідерського потенціалу студентів-географів в університетському середовищі // *Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції 25-26 листопада 2022 р. Київ*. С. 9 – 12.
15. Кальницька К. О. Рольова диференціація лідерства: сутність, підходи до вивчення та крос-культурні відмінності. *Вісник Чернігівського державного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка*. Чернігів. 2017. Вип. 7. Психологічні науки. С. 192-201
16. Кесьян Т.В. Лідерство як важливий аспект організаційних здібностей. *Збірник наукових праць ПНУ імені Івана Огієнка*. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Вип. 5. 2009. С. 193–205.
17. Кокур О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с
18. Костиця Ірина, Філіпенко Лариса лідерська позиція як компонент особистості майбутнього фахівця. *Теорія і практика управління*

- соціальними системами*. Щоквартальний науково-практичний журнал. Харків. 2021. № 4. С. 86-93
19. Краснощок І. Формування лідерських якостей студентів як завдання виховної діяльності куратора студентської групи. *Наукові записки*. Серія: Педагогічні науки. 2021. Вип. 194. С.144-150
20. Кочубей Т., Семенов А. Сучасні теорії лідерства: теоретичний аспект. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. Умань. 2012. № 40
21. Кулешова О.В., Стельмах О.І. Професійно значущі якості майбутніх психологів як умова розвитку їх лідерського потенціалу // Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців : тези доповідей XI Всеукраїнської науково-практичної конференції, (Хмельницький, 27 квітня 2023). Хмельницький. 2023. С. 60-62
22. Куриця А.І. Психолого-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів. *Проблеми сучасної психології*. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2014. Випуск 26. С. 353-363.
23. Мармаза О. І. Ефективне лідерство як інструмент стратегічного управління. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. Вип. 29. С. 289–297
24. Мачинська Наталія Лідерство в освіті як провідний напрям освітньої політики. *Освітологічний дискурс*. 2022. № 3-4(38-39). С. 117-128 <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2022.348>
25. Мовчан Я. О. Соціально-особистісна адаптованість як складова лідерського потенціалу студентів. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2017. № 1. С. 68-75
26. Райхель Дж. Зміна керівної посади в неурядових організаціях: приклади. *Журнал корпоративної відповідальності та лідерства*. 2018. 5(1) – С. 86–104

- 27.Полковенко Т. Трансформація образу лідера в сучасному соціокультурному просторі. *Персонал*. 2006. № 7. С. 81–83.
- 28.Пундєв В. В. Психологічні особливості структури лідерських якостей студентів-білінгвів. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки: зб. наук. праць / гол. ред. О.Є. Блинова. Івано-Франківськ : ХДУ, 2022. Вип. 2. С. 28-34.
- 29.Ріпко І. В. Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. пр. Запоріжжя : КПУ, 2015. Вип. 40 (93). С. 481-487
- 30.Ріяді Н., Асакарунія Д., Віджая Ф., Ріантопутра К. Побудова позитивної ідентичності лідера: набуття лідерської позиції та прийняття іншими. *Лідерство для високої продуктивності в Азії*. 2019. С.65–88
- 31.Романовський О.Г., Гура Т.В., Книш А.Є., Бондаренко В.В. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник. Харків, 2017 р. 100 с.
- 32.Романовський О. Г., Петрова А. В. Формування і розвиток лідерських якостей у студентів психологів під час навчання. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. / ред. О. Г. Романовський. Харків. 2016. Вип. 45 (49) С. 185-195. <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/25358>
- 33.Романовський О.Г., Серєда Н.В. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків. 2013. № 3. С. 41-48
- 34.Романовський О. Г., Пономарьов О.С. Парадокси харизматичного лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2017. № 1. С. 47-56.
- 35.Салімулліна Є. В., Зацарінна Є. І., Ніколенко Д. А. Лідерська позиція як результат професійного розвитку педагога. *Журнал розвитку та досконалості талантів*. 2020. №12 (3) С. 195–202

- 36.Сопівник Р. В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів : [монографія]. 2-ге вид., доп. Київ : ЦП «Компринт», 2019. 533 с.
- 37.Слюсаренко О. Поняття «лідер» і «лідерство» в сучасній науковій літературі. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2016. Випуск 2 (39). С. 244-246
- 38.Сушик Н.С. Теоретичні основи формування лідерських якостей учнівської молоді. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки*. 2013. № 7. С. 110–115.
- 39.Тесленко В. Формування лідерських якостей у студентів вищого навчального закладу. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*, 2015
- 40.Тітова Г. В. Феномен лідерства і лідерські якості в навчальному колективі. *Наука і освіта*. 2008. № 1-2. С. 105-107
- 41.Трансформаційне лідерство в міжнародному бізнесі: навчально-методичний комплекс дисципліни [Електронний ресурс]: навч. посіб. для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти, спеціальності 073 «Менеджмент», освітньо-професійної програми «Менеджмент міжнародного бізнесу» / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: А. Р. Дунська, КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ. 2022. 82 с.
- 42.Фетіскін Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г.М. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості та малих груп. К. 2002. 490 с.]
- 43.Хупавцева Н. О. Максимчук В. Б. Формування і розвиток лідерських якостей студентів-психологів. *Психологія: реальність і перспективи*, 2018. № 10: С. 159-165
- 44.Шелестова Л., Костиця І., Федяєва В., Бричок С., Богомолова М., Томашевська І. Формування лідерської позиції професіоналів у вищих навчальних закладах. *Postmodern Openings*. 2020. №2(11). С. 145–160
- 45.Adair J. Leadership and Motivation: The Fifty-Fifty Rule and the Eight Key Principles of Motivating Others. London: Kogan Page. 2009

46. Bennis, W., & Thomas, R. J.. Crucibles of leadership. Harvard Business Review. 2002. 80(9), P. 39-45]
47. Bennis W. & Goldsmith J. Learning to lead: A workbook on becoming a leader. Basic Books. 2010
48. Brown M. E., Treviño L. K., & Harrison D. A. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97(2), 2005. P. 117-134
49. Burns, J. M., Bass, B.M. The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. New York: Free Press. 2010
50. Burns, J. M., Bass, B.M. The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. New York: Free Press. 2010
51. D. McGregor The Human Side of Enterprise // Harvard Business Review. 1957. P.57-81
52. Goleman D. What Makes a Leader? Harvard Business Review. 2004
53. Greenleaf R. K. Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. Mahwah, NJ: Paulist Press. 2002
54. Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. 2007
55. House R. J. A path-goal theory of leader effectiveness. Administrative Science Quarterly. 16(3). 1971. P. 321-339
56. Lewin K. Field theory in social science: Selected theoretical papers. Dorwin Cartwright. 1951. 615 p.
57. Maslow A. H. The Farther Reaches of Human Nature. Penguin Books. 1971
58. Northouse P. G. Leadership: Theory and Practice (8th ed.). Sage Publications. 2021
59. Scouller J. The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Know-how and Skill. Cirencester : Management Books. 2011. 318 p.
60. Stogdill R.M. Handbook of leadership. N.Y., 1974

